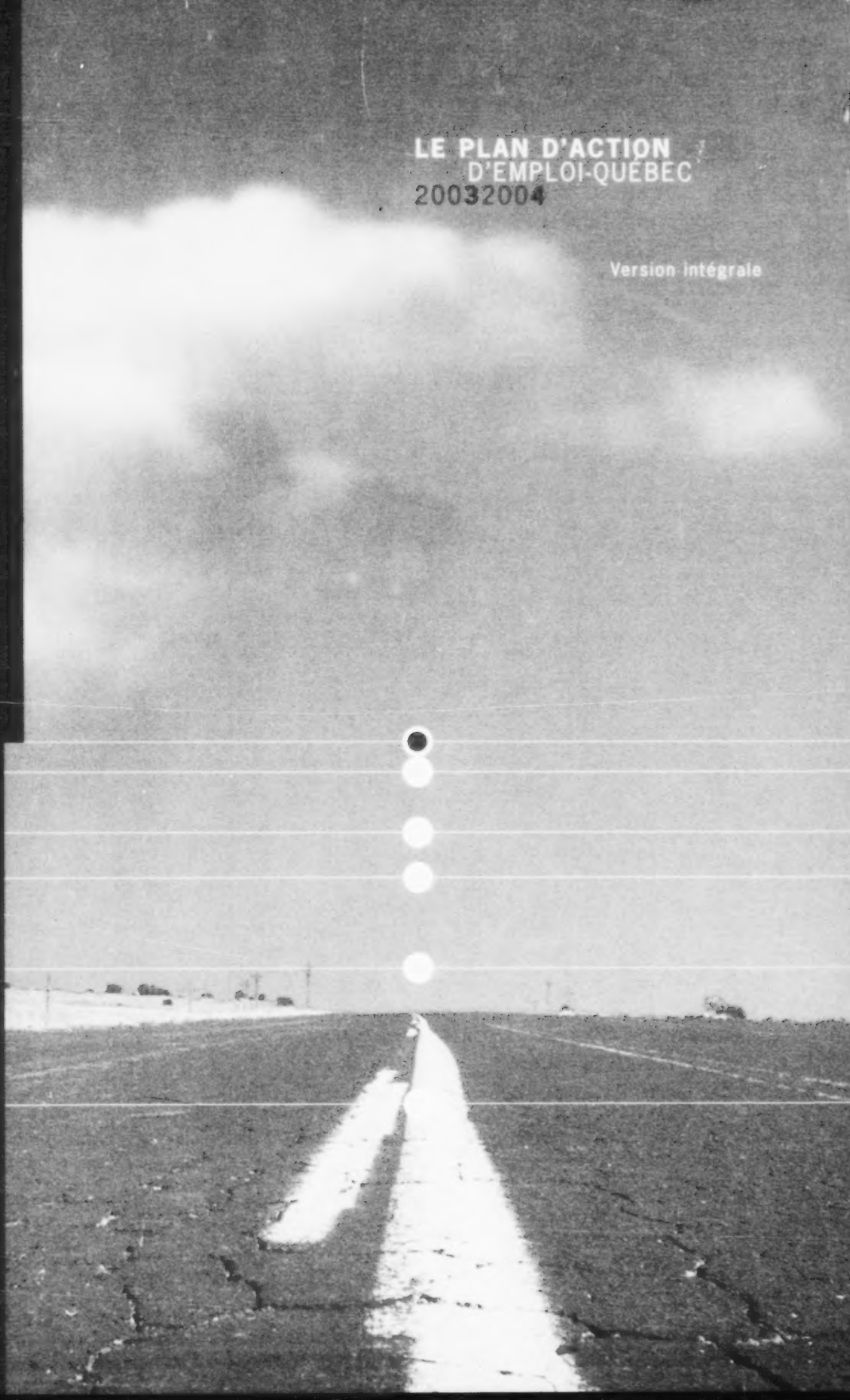
LE PLAN D'ACTION D'EMPLOI-QUÉBEC 2003-2004

Version intégrale



Québec

PLAN D'ACTION ANNUEL
D'EMPLOI-QUÉBEC
2003-2004

Version intégrale

BIBLIOTHÈQUE
15 JUIN 2004
ASSEMBLÉE NATIONALE

Québec

Pour obtenir d'autres exemplaires de cette publication, composer le (514) 864-8194.
Le plan d'action annuel d'Emploi-Québec peut être téléchargé à partir du site **www.emploiquebec.net**.

Pour toute question sur le plan d'action d'Emploi-Québec, communiquer avec la
Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail au (514) 873-5611.

En vertu de l'entente Canada-Québec relative au marché du travail, le Québec est responsable des mesures actives d'emploi dont bénéficient les participants de l'assurance-emploi ainsi que de certaines fonctions du service national de placement auxquelles peuvent avoir recours les usagers de l'assurance-emploi. Ces mesures et fonctions sont financées par le Compte d'assurance-emploi dont le Canada est responsable.

Recherche et rédaction : **Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail**
Impression : **Groupe Quadriscan**

© Gouvernement du Québec
Dépôt légal, Bibliothèque nationale du Québec, 2004
ISBN 2-550-42154-X

TABLE DES MATIÈRES

Avant-propos

1 Bilan du plan d'action annuel d'Emploi-Québec 2002-2003 1

A) Bilan des résultats en regard des cibles du plan d'action 2002-2003 1

B) Bilan des actions en regard des objectifs du plan d'action 2002-2003 2

2 Problématiques, orientations, stratégies d'intervention et cibles de résultats 2003-2004 12

A) Le contexte économique, les enjeux et les orientations stratégiques d'Emploi-Québec 12

B) Problématiques (bref rappel), stratégies et cibles de résultats 2003-2004 13

3 Les ressources allouées 25

4 Les facteurs de contingence 25

Annexe A FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL : budget d'intervention 2003-2004 d'Emploi-Québec i

Annexe B Critères de répartition du budget d'intervention entre les régions v

Annexe C Clientèles d'Emploi-Québec en 2002-2003, selon la mesure et diverses caractéristiques vii

Notes de fin de document viii

AVANT-PROPOS

La mission d'Emploi-Québec est de contribuer à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail et à un meilleur équilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. Les dysfonctionnements du marché du travail auxquels Emploi-Québec doit s'attaquer imposent des coûts économiques et sociaux importants et constituent un frein au développement économique et social du Québec.

Ces dysfonctionnements se manifestent, notamment, dans l'importance et la persistance des disparités régionales, dans un chômage et un sous-emploi qui restent encore élevés, malgré qu'ils aient connu une baisse importante ces dernières années à la faveur de la création d'emplois exceptionnelle que le Québec a connue.

Ces dysfonctionnements se manifestent également dans le fait que ce chômage et ce sous-emploi tendent à coexister avec un nombre significatif de postes vacants et des difficultés pour les entreprises à pourvoir leurs postes vacants. Des difficultés qui risquent de s'aggraver dans la mesure où la population du Québec croît lentement et vieillit, au point qu'on s'attend à ce que la population d'âge actif du Québec diminue à compter de 2011, et où les besoins de main-d'œuvre, déjà importants, sont appelés à augmenter en raison de la croissance de l'économie du Québec et du nombre élevé des départs à la retraite auxquels les entreprises auront à faire face dans les prochaines années.

Le défi central que doit relever Emploi-Québec est d'offrir à l'ensemble de la population du Québec, aux personnes et aux entreprises, des services publics d'emploi performants qui prennent en compte ces nouvelles réalités du marché du travail. Ces services doivent être adaptés à la diversité des marchés du travail régionaux et locaux, et des besoins des clientèles et faire une utilisation efficiente des ressources dont Emploi-Québec dispose.

C'est dans la perspective de mieux servir la population, et au meilleur coût, qu'Emploi-Québec, en tant qu'agence, s'inscrit d'emblée dans le processus de modernisation de l'administration publique et dans le nouveau cadre de gestion par résultats du gouvernement du Québec, avec a) sa convention de performance et d'imputabilité, qui définit son cadre de gestion et précise notamment les indicateurs servant à l'établissement de ses cibles et à sa reddition de comptes, b) ses plans d'action national et régionaux annuels qui indiquent ses orientations stratégiques et les ressources dont elle dispose de même que les cibles à atteindre compte tenu du contexte socio-économique et de son contexte organisationnel, et c) son rapport annuel de gestion qui rend compte de ses résultats et de l'atteinte de ses objectifs.

Le plan d'action annuel d'Emploi-Québec est convenu entre le ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille et la Commission des partenaires du marché du travail et il est mis à jour annuellement. Il doit être adopté par le gouvernement du Québec, comme prévu par la Loi créant le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et instituant la Commission des partenaires du marché du travail. Dans un souci de transparence et conformément à l'obligation de rendre compte de ses résultats, Emploi-Québec rend publics son plan d'action annuel de même que ses plans d'action régionaux et son rapport annuel de gestion.

Le plan d'action annuel s'appuie sur les dispositions de la convention de performance et d'imputabilité d'Emploi-Québec. Il s'inscrit dans les orientations et les objectifs du plan stratégique du ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille et prend en compte le transfert de la responsabilité des mesures actives d'emploi convenu avec le gouvernement fédéral dans l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail.

Conformément aux vœux exprimés par le Conseil des ministres et par divers comités ministériels, le plan d'action annuel d'Emploi-Québec intègre les problématiques du marché du travail et des clientèles auxquelles Emploi-Québec a pour mission d'apporter une solution avec les orientations et les stratégies d'intervention qu'elle compte mettre en œuvre et les cibles de résultats qu'elle se donne.

Outre qu'il sert de base à la reddition de comptes annuelle dans le contexte d'une agence, le plan d'action d'Emploi-Québec vise à mobiliser les partenaires du marché du travail dans une action concertée pour la solution des problèmes identifiés et pour la construction d'un Québec prospère, humain et solidaire. Dans cette perspective, le plan fonde ses orientations et ses stratégies sur une analyse rigoureuse des problématiques du marché du travail et des clientèles, et sur une vision du marché du travail qui intègre les dimensions économique et sociale.

Le plan d'action annuel d'Emploi-Québec inscrit ses cibles et ses objectifs dans une perspective pluriannuelle. Cette perspective pluriannuelle s'impose eu égard à la nature structurelle et au

caractère persistant des problématiques du marché du travail et des clientèles qui sont l'objet des interventions d'Emploi-Québec.

Tout en s'inscrivant dans la continuité du plan d'action 2002-2003, le plan d'action 2003-2004 intègre l'ensemble des actions qu'Emploi-Québec compte mener pour concrétiser les priorités du gouvernement et de la Commission des partenaires du marché du travail pour la prochaine année, à savoir : 1) le retour en emploi des prestataires de l'assistance-emploi aptes à occuper un emploi par un effort de coordination sans précédent d'Emploi-Québec et de la Sécurité du revenu; 2) l'accroissement de la formation et de la qualification de la main-d'œuvre afin de combler les postes vacants et de permettre aux travailleurs et aux travailleuses de s'adapter aux changements; 3) la lutte contre les pénuries de main-d'œuvre en mobilisant le personnel d'Emploi-Québec afin qu'il travaille avec les employeurs au règlement des problèmes de recrutement et de rétention de main-d'œuvre les plus urgents; 4) l'information et l'orientation des chercheurs et chercheuses d'emploi vers les postes disponibles et leur accompagnement dans leur démarche de recherche active d'emploi; 5) l'accès à l'emploi comme principal moyen de lutte contre la pauvreté; 6) la reconnaissance des compétences acquises en milieu de travail et l'accroissement de l'effort de formation en entreprise.

Afin de faciliter l'accès des prestataires de l'assistance-emploi aux emplois disponibles, le gouvernement met en place l'opération Place à l'emploi. Cette opération s'adresse aux personnes aptes au travail qui viennent déposer une demande à la Sécurité du revenu et aux prestataires capables d'occuper les emplois vacants.

Le plan d'action annuel d'Emploi-Québec, dont la nature est essentiellement stratégique, trouve son prolongement dans les plans d'action régionaux où chacune des directions régionales d'Emploi-Québec est appelée à préciser les actions en matière de développement de la main-d'œuvre qu'elle conduira pour soutenir le développement économique de sa région et pour concrétiser, compte tenu des problématiques de son marché du travail et des clientèles de son territoire, les orientations du plan d'action annuel d'Emploi-Québec et atteindre ses objectifs et ses cibles. Le plan d'action annuel d'Emploi-Québec trouve également son prolongement dans le plan opérationnel d'Emploi-Québec, où chacune des unités centrales indique sa contribution à l'atteinte des objectifs et des cibles du plan d'action de même que dans les plans d'action des comités sectoriels de main-d'œuvre, des comités d'intégration et de maintien en emploi et des comités « aviseurs ».

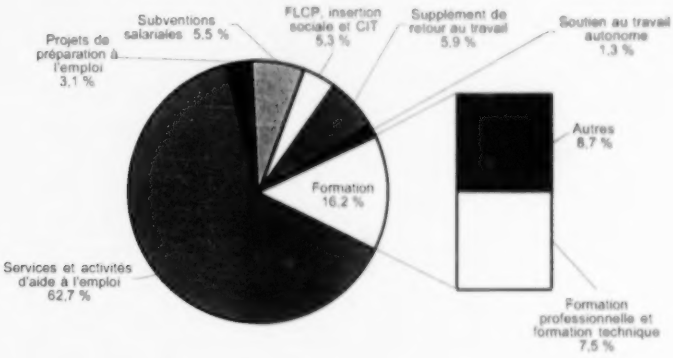
1 BILAN DU PLAN D'ACTION ANNUEL D'EMPLOI-QUÉBEC 2002-2003

La présente section dresse un bilan de l'atteinte des cibles du plan d'action annuel 2002-2003 d'Emploi-Québec, de même que des actions d'Emploi-Québec en regard des objectifs de ce plan.

A) Bilan des résultats en regard des cibles* du plan d'action 2002-2003

Les activités d'Emploi-Québec se sont déroulées dans un contexte économique exceptionnellement favorable à l'emploi, avec la création de près de 120 000 emplois. Le taux de chômage, après avoir augmenté légèrement en 2001 pour atteindre 8,7 %, a diminué en 2002 pour s'établir à 8,6 %.

- **Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec :** 236 099 ou 98,5 % de la cible. Vu le contexte favorable à l'emploi, le service spécialisé le plus utilisé par la clientèle aura été l'aide à la recherche d'emploi. Par ailleurs, plus d'une personne sur six aura été soutenue pour acquérir une formation professionnelle ou technique répondant aux besoins du marché du travail ou pour actualiser ses compétences de base**. Le niveau de scolarité des nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec en 2002-2003 était relativement faible, 74 % détenant une scolarité de niveau secondaire ou inférieur.



- **Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale :** 25 700 ou 81,8 % de la cible.
- **Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans :** 77 906 ou 92,2 % de la cible.
- **Nombre de vacances signalées au service national de placement :** 313 433 ou 110,6 % de la cible.
- **Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives*** :** 4 358 ou 129,1 % de la cible. Ce résultat représente une hausse de 31,2 % par rapport à 2001-2002. Par ailleurs, plus de 45 000 entreprises auront bénéficié en 2002-2003 d'une aide du service

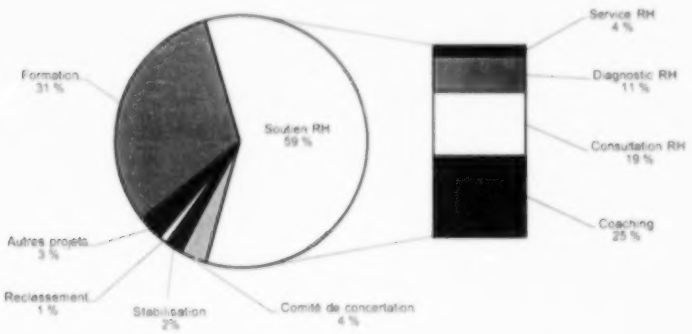
---

* Les cibles dont il est fait état sont les cibles révisées en septembre 2002 comme cela était prévu au plan d'action 2002-2003 sur la base des résultats définitifs d'Emploi-Québec en 2001-2002, des budgets effectivement disponibles pour de nouvelles activités en 2002-2003 et des prévisions économiques révisées.

** La Mesure comporte un volet d'aide aux individus pour leur insertion ou leur maintien en emploi ainsi qu'un volet d'aide aux employeurs pour le maintien, la stabilisation ou la création d'emplois.

*** Cet indicateur ne prend en compte que les entreprises aidées financièrement par Emploi-Québec et exclut notamment les entreprises qui bénéficient d'une aide technique d'Emploi-Québec ou qui ont recours au service de placement.

national de placement et, pour un nombre significatif, d'information sur la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre. Le service le plus utilisé par les entreprises en 2002-2003, outre le service de placement, aura été le soutien à l'établissement d'un plan de développement de leurs ressources humaines.



- **Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec :** 135 325 ou 107,6 % de la cible.

- **Prestations non versées par l'assistance-emploi et par l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi :** 259,8 M$ ou 83,1 % de la cible de 312,5 M$.

On trouvera à l'annexe C plus de détails sur les participations aux interventions d'Emploi-Québec en 2002-2003, ventilées selon les mesures et en fonction d'un certain nombre de caractéristiques socio-démographiques des participants et participantes.

B) Bilan des actions en regard des objectifs du plan d'action 2002-2003

Outre les services rendus à la population et aux entreprises en 2002-2003, dont la section précédente fait état, Emploi-Québec a poursuivi diverses actions liées à l'amélioration de son offre de service.

- **La consolidation de l'offre de mesures et de services.** Emploi-Québec vise à assurer à l'ensemble de la population des services publics d'emploi de qualité et adaptés à ses besoins. Emploi-Québec a poursuivi en 2002-2003 la consolidation de son offre de mesures et services aux individus et aux entreprises, soit :

  1) **Les services universels.** Les services universels comprennent le placement et l'information sur le marché du travail. Ces services, offerts à l'ensemble de la population et des entreprises du Québec, visent à favoriser un meilleur appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre et à renforcer la capacité des individus et des entreprises à s'adapter aux changements de leur environnement, notamment aux changements technologiques et démographiques. Ces services sont offerts dans les salles multiservices des centres locaux d'emploi, en mode libre-service ou assisté, et ils seront de plus en plus accessibles par Internet. Ainsi, le service Placement en ligne est accessible depuis septembre 2001. L'information sur le marché du travail a, pour sa part, été mise en ligne en avril 2003 (IMT en ligne). Les services universels permettent à Emploi-Québec d'aider un nombre beaucoup plus élevé d'individus et d'entreprises qu'il ne serait possible autrement. En orientant vers ces services les usagers et usagères dont les besoins peuvent être ainsi satisfaits, Emploi-Québec dégage les ressources nécessaires pour intervenir par ses services spécialisés auprès des personnes et des entreprises qui ont besoin d'une aide plus soutenue.

  2) **L'approche d'intervention, le Parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi, et le soutien du revenu**. Amorcée en 1999-2000, la mise en place de l'approche d'intervention, du Parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi, et du soutien du revenu a été complétée en 2000-2001 dans le but de répondre aux besoins des individus quant à leur intégration au marché du travail, de leur fournir

un accompagnement et un soutien adaptés à leurs besoins et d'optimiser ainsi l'atteinte des résultats escomptés. À la suite du diagnostic organisationnel effectué en 2002-2003, certains ajustements ont été apportés à l'approche en vue de mieux répondre aux besoins des individus et de simplifier leurs démarches, tout en facilitant la tâche des agents et des agentes d'aide à l'emploi. C'est ainsi que, désormais, il est possible d'établir un parcours en amélioration de l'employabilité après une entrevue initiale.

3) **Destination emploi et les autres interventions s'adressant aux prestataires de l'assistance-emploi.** Destination emploi a été mise en place en 2000-2001. Cette stratégie permettait à Emploi-Québec d'atteindre une clientèle plus éloignée du marché du travail, d'évaluer ses besoins et de lui offrir des services appropriés. Dans la foulée de Destination emploi, Emploi-Québec a mis en œuvre en 2002-2003 des activités visant un encadrement plus soutenu des démarches d'intégration à l'emploi des prestataires de l'assistance-emploi qui viennent tout juste de voir leur demande de prestations acceptée ou qui reçoivent de l'aide de dernier recours depuis moins de deux ans et parmi lesquels on trouve une forte proportion de personnes capables d'occuper un emploi. L'opération Un emploi pour vous, qui avait pour objectif d'intervenir auprès des personnes qui font une demande de prestations d'assistance-emploi, avant même que leur demande de prestation n'ait été acceptée, et de leur offrir un emploi, a été mise en œuvre graduellement en 2002-2003, en priorité dans les régions dont le taux de chômage est faible. L'obligation du Parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi, qui touche les jeunes prestataires, complète le dispositif d'intervention d'Emploi-Québec auprès des prestataires de l'assistance-emploi. Par ailleurs, Emploi-Québec a amorcé une réflexion sur sa mesure Insertion sociale destinée aux clientèles les plus éloignées du marché du travail, afin de mieux cibler la clientèle de cette mesure et d'ajuster l'offre de service à ses besoins.

4) **Solidarité jeunesse et les autres interventions s'adressant plus particulièrement aux jeunes**. Emploi-Québec apporte depuis novembre 2000 son concours actif à la mise en œuvre de Solidarité jeunesse par le réseau de la Sécurité du revenu. Solidarité jeunesse a pour objectif d'aider les jeunes qui présentent une première demande d'aide de dernier recours et de prévenir leur exclusion du marché du travail. Ainsi, Emploi-Québec accueille et accompagne des jeunes de Solidarité jeunesse dans le cadre de ses mesures actives. Par ailleurs, la Sécurité du revenu, en collaboration avec Emploi-Québec, a mis en place en février 2001 l'obligation du Parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi pour les jeunes prestataires de l'assistance-emploi de moins de 25 ans sans contraintes à l'emploi et sans enfants à charge afin de les soutenir dans leurs démarches d'intégration à l'emploi. Emploi-Québec a poursuivi en 2002-2003 la consolidation du réseau des carrefours jeunesse-emploi (CJE) en y ajoutant un nouveau CJE pour porter leur nombre à 106. À la contribution des CJE s'ajoutent celles du Comité aviseur - Jeunes et des autres ressources externes spécialisées œuvrant à l'intégration des jeunes au marché du travail.

   Ces actions s'inscrivent dans la foulée du Sommet du Québec et de la jeunesse tenu en février 2000. Par ailleurs, Emploi-Québec contribue à la mise en œuvre du Plan d'action jeunesse adopté en septembre 2002 et découlant de la Politique jeunesse du gouvernement du Québec.

5) **Autres activités**

   - **Main-d'œuvre féminine**

Emploi-Québec a créé en 2001-2002 un comité de mise en œuvre et de suivi de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine afin de s'assurer que cette stratégie devienne partie intégrante de son offre de mesures et services. Ainsi, cette stratégie a été intégrée dans le plan opérationnel des unités centrales d'Emploi-Québec et dans chacun des plans d'action régionaux. Le Comité aviseur - Femmes a rencontré plusieurs comités sectoriels de main-d'œuvre afin de les sensibiliser à la nécessité de prendre en compte la réalité de la main-d'œuvre féminine dans leurs activités. Il a rencontré à deux reprises les responsables régionaux de la main-d'œuvre féminine pour faire le point sur la mise en œuvre de la stratégie. Ces rencontres ont fait ressortir que plusieurs actions sont en cours dans les régions, telles que la réalisation de portraits statistiques régionaux, des activités de formation et de promotion des métiers non traditionnels, la sensibilisation des entreprises et des partenaires aux problématiques de la main-d'œuvre féminine. Une consultation des responsables régionaux de la main-d'œuvre féminine a été effectuée afin de déterminer si l'offre de service actuelle d'Emploi-Québec répond aux besoins des femmes et d'y apporter des ajustements, s'il y

a lieu. Un outil visant à sensibiliser les agents et agentes d'aide à l'emploi des centres locaux d'emploi est en voie d'élaboration et sera diffusé en 2003-2004. Un projet pilote d'analyse différenciée selon le sexe a été instauré. Ce projet, qui se poursuivra en 2003-2004, vise à déterminer si les impacts de deux mesures, soit le Soutien au travail autonome et les Subventions salariales, sont différents selon qu'elles s'adressent à des hommes ou à des femmes.

- **Contrats d'intégration au travail pour les personnes handicapées**

Emploi-Québec a pris en charge en 2001-2002, dans le cadre de sa stratégie à l'égard des personnes handicapées, la gestion des contrats d'intégration au travail, jusqu'alors assumée par l'Office des personnes handicapées du Québec. Une rencontre a été tenue avec les responsables régionaux pour faire le point sur les actions menées en regard des objectifs de 2002-2003. Un comité de suivi national a été créé et un plan d'action pour 2003-2004 sera arrêté et diffusé. Comme le prévoit l'entente de transfert, Emploi-Québec a amorcé les travaux de révision du programme visant les contrats d'intégration au travail. Le Comité d'adaptation de la main-d'œuvre des personnes handicapées a réalisé plusieurs projets visant à améliorer l'accessibilité de ces personnes à la formation, à l'emploi et à l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et des communications. En outre, le comité a défini un cadre de référence pour l'élaboration d'activités de formation destinées à cette clientèle.

- **Main-d'œuvre de 45 ans et plus**

Une stratégie à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus, élaborée par Emploi-Québec en collaboration avec le Comité aviseur pour les travailleuses et les travailleurs de 45 ans et plus et avec le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre, a été adoptée par la Commission des partenaires du marché du travail et le gouvernement. Le plan d'action découlant de cette stratégie – dont Emploi-Québec assurera l'implantation et le suivi – sera mis en œuvre en 2003-2004.

- **Formation continue**

Le ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille et Emploi-Québec ont participé activement à l'élaboration de la Politique de l'éducation des adultes et de la formation continue adoptée en mai dernier ainsi qu'à la production du plan d'action s'y rapportant, un plan à la mise en œuvre duquel Emploi-Québec est étroitement associée. Ainsi, Emploi-Québec s'est donné une cible relative à la formation de base dans le but d'augmenter le nombre des participants et participantes à ses activités. Elle a collaboré à l'élaboration d'une formation à l'intention des jeunes décrocheurs et décrocheuses, aux travaux de la Table interministérielle de reconnaissance des acquis et des compétences, qui regroupe le ministère de l'Éducation du Québec (MEQ), le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (MRCI) et le Conseil interprofessionnel du Québec, ainsi qu'à des travaux sur le financement de la formation, plus particulièrement sur les modalités du Programme de prêts et bourses aux adultes.

- **Lutte contre la pauvreté**

Emploi-Québec a été étroitement associée à l'élaboration de la Stratégie de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, adoptée par le Conseil des ministres en mai 2001. Cette stratégie, qui reconnaît que l'emploi constitue l'instrument le plus efficace de la lutte contre la pauvreté, consacre le rôle stratégique qu'Emploi-Québec aura à jouer dans sa mise en œuvre.

- **Clientèle judiciarisée**

Le Comité aviseur pour la clientèle judiciarisée adulte a rendu publique une étude sur les pratiques d'intervention spécialisée en employabilité. Il a produit un avis relatif au développement des mesures et des services d'emploi en établissement de détention et dans la communauté. Il a collaboré à la production de divers documents, dont le *Guide de développement de projets favorisant la réinsertion sociale et professionnelle de la clientèle*.

- **Placement en ligne**

Emploi-Québec a instauré, en septembre 2001, le service Placement en ligne. Grâce à ce service, les employeurs peuvent désormais, par Internet, signaler leurs postes vacants, rechercher des candidats et candidates et effectuer le suivi de leurs offres d'emploi. Les chercheurs et chercheuses d'emploi peuvent, de leur côté, inscrire leur

candidature et poursuivre la recherche d'un emploi. Un centre d'assistance au placement, également accessible par Internet ou par téléphone, a été mis en place pour aider les usagers et usagères.

- **Services aux entreprises**

Les services aux entreprises ont fait l'objet d'une consolidation en 2002-2003 avec l'implantation d'une offre de service intégrée s'appuyant sur une vision globale et sur une utilisation cohérente de l'ensemble des mesures et des services, sur l'allègement des formulaires et la simplification des procédures pour les employeurs qui demandent de l'aide ainsi que sur l'ajout de nouveaux conseillers et conseillères. L'implantation du dispositif de repérage et de démarchage auprès des entreprises à risque* est en cours dans plusieurs régions. Par ailleurs, le développement des services en ligne aux entreprises se poursuit.

- **Programme d'apprentissage**

À la suite de l'adoption par la Commission des partenaires du marché du travail en juin 2001 du Cadre général pour le développement et la reconnaissance des compétences, le Programme d'apprentissage en milieu de travail a été défini et mis en place en avril 2002. Ce programme, qui intègre l'ancien Régime de qualification, offre une formation structurée en milieu de travail, qualifiante et transférable. Il vise présentement trente-deux métiers et il sera progressivement élargi. Dans cette perspective, les travaux se sont poursuivis en collaboration étroite avec les comités sectoriels de main-d'œuvre et ont visé de nouveaux domaines, dont celui du traitement et de la distribution d'eau potable. L'ensemble de ces travaux avec les partenaires sectoriels pourraient conduire à l'instauration de normes professionnelles ainsi que d'outils d'apprentissage et d'évaluation des compétences pour une trentaine de métiers. Les travaux se poursuivent également avec la Table interministérielle de reconnaissance des acquis et des compétences, formée en septembre dernier dans la foulée de la Politique de l'éducation des adultes et de la formation continue. Par ailleurs, les réflexions se sont poursuivies afin d'aider au positionnement d'Emploi-Québec et de la Commission des partenaires du marché du travail sur la question de l'apprentissage en ligne, un mode d'apprentissage en émergence dans les milieux de travail.

- **Métiers réglementés**

Emploi-Québec a été associée de près aux travaux de révision de la réglementation régissant l'exercice de certains métiers dont elle gère les programmes d'apprentissage et de qualification professionnelle. Les modifications à la réglementation seront proposées au gouvernement en cours d'année. Divers travaux relatifs aux Programmes des normes interprovinciales (Sceau rouge), et particulièrement à la gestion des examens, ont été réalisés.

- **Organismes communautaires**

Les travaux se sont poursuivis pour consolider le partenariat avec les organismes communautaires en employabilité dans le cadre d'initiatives issues du Forum national Emploi-Québec – Ressources externes et des forums régionaux, avec pour objectifs une meilleure appropriation, par l'ensemble des acteurs, des orientations de la politique de recours aux ressources externes, la conclusion d'ententes triennales assurant aux ressources externes une plus grande prévisibilité de leur financement, l'établissement de coûts forfaitaires aux fins de déterminer ce financement, et l'obligation pour ces dernières de rendre compte.

- **Services aux citoyens et aux citoyennes**

Emploi-Québec a, dans le cadre de la Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens, pris un certain nombre d'engagements particuliers visant à assurer des services de qualité à la population. Les travaux de suivi des actions d'Emploi-Québec en regard de ces engagements se sont poursuivis.

- **Formation du personnel**

Emploi-Québec a poursuivi en 2002-2003 les efforts de formation de son personnel de tous les niveaux. Entre les mois d'avril et de novembre 2002, près de 9 000 jours-personnes de formation ont été donnés. La moitié de ce temps, soit 4 700 jours-

---

* Il s'agit des entreprises qui présentent un risque d'éprouver des difficultés de main-d'œuvre se traduisant, notamment, par des pertes d'emploi plus élevées que la moyenne, une création d'emplois inférieure à ce que permettrait leur potentiel, des difficultés de recrutement, un sous-investissement dans la formation de leur main-d'œuvre.

personnes, a été consacré à la formation touchant l'implantation de nouvelles applications informatiques en vue d'améliorer la prestation de services aux individus. Ainsi, 1 400 agents et agentes d'aide à l'emploi, 350 préposés et préposées à l'accueil, 200 agents et agentes de bureau et 400 professionnels et professionnelles ont reçu une formation de deux jours. Des rencontres avec les responsables régionaux des mesures actives ont été organisées afin de mettre à jour leurs connaissances. Par ailleurs, à la suite de l'ajout de ressources humaines affectées à l'information sur le marché du travail, quelque 700 jours-personnes ont été consacrés à la formation d'une centaine de personnes. En prévision de l'implantation d'IMT en ligne, une formation a été offerte au printemps 2003 à tous les gestionnaires d'Emploi-Québec ainsi qu'à au moins deux personnes par centre local d'emploi.

D'ici la fin de l'année, les formations en rapport avec les services aux entreprises auront donné lieu à plus de 2 400 jours-personnes de formation. Ces formations s'adressent aux agents et agentes d'aide, aux professionnels et professionnelles et aux gestionnaires, et elles concernent notamment la prestation de services aux entreprises et l'offre de service intégrée ainsi que les relations d'affaires.

6) **Autres développements**

- **L'amélioration de l'information sur le marché du travail (IMT)**

Divers travaux ont été conduits en vue d'améliorer la connaissance du marché du travail. Ainsi, à la suite d'une révision en profondeur des méthodes de prévision, effectuée en 2000-2001, un second exercice des *Perspectives professionnelles*[*], portant sur la période 2001-2005, a été mené à terme en 2002-2003. Cet exercice, qui couvre près de 500 professions pour l'ensemble du Québec et de ses régions[**], a donné lieu à la diffusion de 18 brochures. Ces publications mettent en évidence l'importance du défi que posera au cours des prochaines années la satisfaction des besoins de main-d'œuvre des entreprises. Ces besoins se manifesteront dans toutes les régions, ce qui constitue un message d'espoir pour les jeunes des régions périphériques du Québec, présentement trop nombreux à quitter leur région.

Des listes régionales des professions en demande sont également produites. Alors que les *Perspectives professionnelles* prévoient les besoins de main-d'œuvre à moyen terme, ces listes visent à déterminer les besoins courants de main-d'œuvre.

En ce qui concerne la main-d'œuvre hautement qualifiée, le Centre d'étude sur l'emploi et la technologie (CETECH) mène, de façon continue, divers travaux d'analyse, notamment au regard des technologies de l'information et des communications, des biotechnologies, de la mobilité interprovinciale et internationale de la main-d'œuvre hautement qualifiée. Outre la *Revue du nouveau marché du travail*, publication semestrielle dont le deuxième numéro a paru à l'automne de 2002, un deuxième numéro du bulletin consacré à l'Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec a paru en septembre 2002. Cette enquête, menée conjointement avec l'Institut de la statistique du Québec, assure le suivi des postes vacants, des difficultés de recrutement et de l'emploi dans les secteurs de la haute technologie et pour les professions hautement qualifiées. Des travaux sont en cours en vue d'élargir la portée[***] de cette enquête, qui deviendra annuelle à compter de 2003-2004, et de développer un indice d'offres d'emploi pour les professions hautement qualifiées au Québec.

Outre les produits d'IMT déjà mentionnés, tant les unités centrales que régionales ont réalisé d'autres produits visant à vulgariser et à rendre accessible l'information sur le marché du travail. Ceux-ci sont disponibles dans les salles multiservices des CLE ainsi qu'auprès des partenaires. Parmi ces produits, citons les *Perspectives sectorielles*, le bulletin mensuel l'*Emploi au Québec*, les bulletins régionaux sur le marché du travail, *Les chiffres clés de l'emploi* et *Coup d'œil sur l'IMT*, dont c'était la première parution, la

---

[*] *Les Perspectives professionnelles* servent à plusieurs fins. Ainsi, elles servent au ministère de l'Éducation à définir son offre de formation (adéquation formation-emploi), au ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration pour la sélection des immigrants et la régionalisation de l'immigration de même qu'aux conseillers en orientation scolaire et professionnelle.

[**] Faute de données, les régions de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec ne sont pas distinguées. La région métropolitaine de recensement de Montréal fait l'objet d'une publication distincte.

[***] Ces travaux visent à obtenir de cette enquête davantage d'informations sur les professions plus faiblement qualifiées de même que sur les régions.

Nouvelle sectorielle, les résultats d'enquêtes auprès des entreprises menées dans certaines régions et les études des comités sectoriels. À cela s'ajoute la participation d'Emploi-Québec à divers colloques.

Diverses initiatives ont été prises en vue de faire jouer pleinement son rôle à l'information sur le marché du travail (IMT), à la fois comme soutien aux interventions d'Emploi-Québec et comme service universel. Mentionnons, entre autres : 1) l'affectation de nouvelles ressources à l'IMT, aux paliers national, régional et local; 2) la mise en place dans toutes les régions d'un réseau de répondantes et répondants locaux en IMT; 3) la systématisation de la collecte et du traitement de l'IMT de manière à en accroître l'utilité pour les usagers et usagères par l'implantation d'IMT en ligne, dont la première livraison, portant sur les professions, est devenue accessible par Internet en mars 2003.

- **L'amélioration de l'information de gestion**

Emploi-Québec a conduit divers travaux afin d'améliorer la mesure de ses résultats et de la rendre plus fiable, de mieux rendre compte de ses services universels, de diversifier et de rendre plus accessible l'information utile à sa gestion stratégique et opérationnelle.

Ainsi, avec la mise en place du service Placement en ligne, des rapports de gestion sont maintenant produits mensuellement. Ils comprennent des renseignements sur le nombre de postes vacants, le nombre de chercheurs et chercheuses d'emploi ventilé en fonction de la formation et de l'expérience, de même que de l'information sur la satisfaction des usagers et usagères du service de placement. Une veille de cette information a débuté dans les centres locaux d'emploi dans la perspective de mieux arrimer les interventions auprès des individus et des entreprises.

Pour la première fois en 2002-2003, les usagers et usagères de l'information sur le marché du travail disponible dans les salles multiservices ont été invités à indiquer sur une échelle de 1 à 10 leur satisfaction à l'égard des divers aspects de ce service. Cette information servira à améliorer la qualité de la prestation de ce service.

Des indicateurs ont été définis en vue de mieux rendre compte des résultats des interventions d'Emploi-Québec auprès des entreprises, de même que des systèmes opérationnels et informatiques nécessaires à leur mesure. Des travaux ont été menés en vue d'améliorer la fiabilité des résultats concernant la situation d'emploi post-participation des personnes qui ont bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec, de même que pour mieux évaluer la performance relative des directions régionales et des centres locaux d'emploi en regard de l'intégration à l'emploi des participants et participantes aux interventions d'Emploi-Québec. Divers travaux ont été réalisés afin de raffiner, de diversifier et de rendre plus accessible, grâce à l'intranet du Ministère, l'information nécessaire à la gestion opérationnelle et au suivi budgétaire des mesures et services. Cette information inclut les rapports financiers, les rapports de suivi opérationnel de Destination emploi, du Parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi, de Solidarité jeunesse, divers outils de planification budgétaire et opérationnelle, etc. Enfin, divers travaux ont été réalisés en vue d'assurer une meilleure reddition de comptes des ressources externes. Pour la première fois, les régions ont produit un rapport annuel de gestion.

- **L'évaluation des interventions d'Emploi-Québec**

Plusieurs travaux ont été réalisés en 2002-2003 par la Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique du ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille sur les politiques, programmes, mesures et services d'Emploi-Québec. Dans le cadre de la stratégie d'évaluation sommative[*], planifiée sur un horizon de cinq ans (2000-2005), les travaux se sont poursuivis. Ils ont porté principalement sur l'évaluation des effets nets des mesures actives offertes aux individus (Mesure de formation de la main-d'œuvre, Projets de préparation à l'emploi, Subventions salariales, Services d'aide à l'emploi et Insertion sociale). Les résultats de cette importante étude d'évaluation seront publiés à l'automne de 2003. La mesure Soutien au travail autonome fait aussi l'objet d'une évaluation. Les processus de gestion de la mesure et les retombées sur les individus et au regard des entreprises créées ont été analysés. Parallèlement, une analyse différenciée selon le sexe est menée à titre de projet pilote pour les mesures Soutien au travail autonome et Subventions salariales. Ces deux dernières évaluations devraient être achevées à l'automne de 2003. L'évaluation se poursuit en ce qui concerne l'intervention auprès de certains groupes défavorisés. Une évaluation des

[*] Les évaluations *sommatives* portent sur les résultats et les effets nets (impacts) des interventions, par opposition aux évaluations *formatives* qui portent sur leur mise en œuvre.

processus de gestion a été réalisée et une évaluation des effets a été amorcée en 2002-2003 pour les mesures et le programme offerts aux personnes handicapées. Les travaux d'évaluation concernant les projets pilotes auprès des travailleuses et travailleurs âgés se poursuivent et devraient être terminés en 2003-2004. Dans le cadre des mesures offertes par des ressources externes, il y a eu, notamment, amorce de l'évaluation des interventions faites par les entreprises d'insertion et les carrefours jeunesse-emploi.

L'évaluation de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre s'est poursuivie en 2002-2003 par une enquête auprès des employés et employées et par l'amorce d'une seconde enquête auprès des entreprises assujetties.

Le Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion au travail a aussi fait l'objet d'une évaluation en profondeur en 2002-2003. Les effets du Fonds sur les individus qui en bénéficient sont importants. Les effets nets (imputables au Fonds) seraient élevés. Ils concernent l'insertion en emploi, le caractère durable de l'emploi et la qualité des emplois, la diminution de la dépendance à l'égard de l'assistance-emploi, la croissance du revenu personnel et l'amélioration de certaines conditions de vie. Les effets sont plus grands pour les personnes qui terminent leur participation.

Les interventions qui s'adressent exclusivement aux prestataires de l'assistance-emploi ont fait l'objet de nombreux travaux d'évaluation en 2002-2003. C'est le cas notamment de l'obligation du Parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi pour les jeunes de moins de 25 ans et de Destination emploi. Ce fut aussi le cas du projet Solidarité jeunesse pour lequel les évaluations ont servi, notamment, à alimenter les discussions lors du forum de l'automne de 2002 et à réviser l'offre de service de Solidarité jeunesse. L'évaluation a permis de constater que la majorité des jeunes qui y participent connaissent souvent des problèmes importants et que leurs difficultés se situent autant au plan personnel que professionnel et social. Solidarité jeunesse a permis à trois jeunes demandeurs ou demandeuses de prestations sur dix de s'engager de façon durable dans une autre voie. Plus des deux tiers des jeunes de Solidarité jeunesse ont occupé au moins un emploi et plus du tiers ont entrepris des études ou une formation. La majorité des participants et participantes (94 %) se disent satisfaits ou très satisfaits du projet en général.

L'évaluation de la politique d'intervention sectorielle s'est terminée en 2002-2003. On a constaté que la phase de structuration interne des comités sectoriels et de développement des partenariats est largement réalisée, bien que des améliorations restent à faire. L'évaluation révèle que les réalisations sont déjà nombreuses et diversifiées : par exemple, le développement et la diffusion de la connaissance du marché du travail, la détermination des compétences en demande et le développement de ces compétences, les partenariats entre les milieux de travail, les milieux de l'éducation et les milieux gouvernementaux.

Une première évaluation de la qualité des services, en matière de satisfaction de la clientèle et de respect des engagements de la Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens, a été effectuée en 2002-2003. Les clientèles individus et entreprises ont été sondées. Les résultats montrent un taux élevé de satisfaction en ce qui concerne la plupart des engagements. L'évaluation a aussi permis de circonscrire des éléments qui devraient être améliorés de façon prioritaire en raison de l'importance que les usagers et usagères leur accordent et du niveau plus faible de satisfaction obtenu. La prestation en ligne des services demande également des améliorations.

- **Les projets majeurs**

L'objectif principal des projets majeurs est de favoriser la préparation à l'emploi, l'intégration au marché du travail et le maintien en emploi ainsi que la stabilisation de l'emploi dans les secteurs visés (ex. : technologies de l'information) ou chez les clientèles ciblées (ex. : les jeunes en difficulté). La Commission des partenaires du marché du travail a approuvé, d'avril à novembre 2002, treize projets totalisant un engagement de 13,9 M$ sur un budget de 15 M$. Ces projets susciteront 1 159 placements de chômeurs ou chômeuses en difficulté et le maintien de 8 744 personnes en emploi grâce à l'amélioration de leurs compétences.

- **Les projets économiques d'envergure**

L'objectif principal des projets économiques d'envergure est de faciliter l'embauche dans des emplois nouvellement créés résultant d'investissements liés à l'expansion ou à l'implantation d'entreprises, en partageant avec ces dernières les frais de formation et d'intégration à l'emploi des travailleurs et travailleuses. La priorité est accordée aux projets d'exportation afin de réduire le risque que la création d'emplois dans les entreprises aidées par Emploi-Québec ne conduise à une réduction correspondante de l'emploi dans les entreprises concurrentes. Au cours de l'année 2002-2003, la Commission des partenaires du marché du travail a approuvé 29 projets économiques d'envergure correspondant à des engagements de 20,3 M$ sur un budget de 33 M$. Ces 29 projets devraient contribuer à la création de 4 351 emplois et au maintien de 2 008 emplois, pour un total de 6 359. Parmi les emplois créés, 78 % sont dans le secteur manufacturier.

- **Le Fonds national de formation de la main-d'œuvre**

Le plan d'affectation des ressources du Fonds national de formation de la main-d'œuvre 2002-2003 prévoyait 15 M$ pour l'octroi de subventions. Ce montant ne comprend pas le solde reporté de l'année antérieure ni les sommes octroyées pour les projets déposés dans le cadre du Programme de subvention pour la formation de la main-d'œuvre en emploi avant le 8 février 2002 et traités en conformité avec le plan d'affectation des ressources 2001-2002. Au total, plus de 50 M$ ont été dépensés en 2002-2003 pour financer les projets soumis par les promoteurs admissibles. Les subventions sont octroyées en vertu de quatre programmes, soit le Programme de subvention pour la formation de la main-d'œuvre en emploi, le Programme de subvention pour la promotion de la qualification de la main-d'œuvre, le Programme de subvention pour l'intervention sectorielle en matière de formation de la main-d'œuvre, le Programme de subvention à la recherche appliquée. Le Programme de subvention pour la formation de la main-d'œuvre en emploi a été modifié de façon à favoriser les projets visant les secteurs et les entreprises qui sous-investissent dans la formation de leur main-d'œuvre ou s'adressant à des travailleuses et travailleurs défavorisés sous ce rapport (personnes moins qualifiées, à temps partiel, notamment les femmes).

- **La Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre**

En 2000, la proportion d'employeurs consacrant l'équivalent d'au moins 1 % de leur masse salariale à la formation s'élevait à 87,6 % chez les employeurs dont la masse salariale était de 1 million de dollars et plus. Elle était de 78,3 % chez ceux dont la masse salariale se situait entre 500 000 $ et 1 million de dollars et de 67,9 % chez les employeurs dont la masse salariale se situait entre 250 000 $ et 500 000 $. Dans l'ensemble, 76,6 % des employeurs assujettis ont rempli leur obligation légale, ce qui représente une augmentation de 1 % comparativement à 1999. Dans le discours sur le budget, le ministre des Finances a fait part de l'intention du gouvernement de porter à 1 million de dollars de masse salariale le seuil d'assujettissement des entreprises à la Loi.

- **La concertation avec les autres ministères**

Afin d'assurer une plus grande cohérence de l'action gouvernementale ainsi qu'un meilleur service à la population et d'éviter les chevauchements coûteux, Emploi-Québec entretient de nombreuses collaborations avec les autres ministères. Ainsi, les ministères des Affaires municipales, du Sport et des Loisirs (MAMSL), du Développement économique et régional (MDER), de l'Éducation (MEQ) sont membres de la Commission des partenaires du marché du travail. Les comités ministériels sont appelés, chaque année, à commenter le plan d'action annuel d'Emploi-Québec et à faire leurs recommandations au Conseil des ministres. Plusieurs ministères sectoriels participent sur une base régulière aux travaux des divers comités sectoriels de main-d'œuvre.

Il existe une entente avec le MEQ concernant la formation, et des échanges ont lieu sur une base régulière entre ce dernier, Emploi-Québec et les divers comités sectoriels de main-d'œuvre afin d'assurer une meilleure adéquation de l'offre de formation aux besoins des travailleurs et travailleuses et à ceux des entreprises. Il est prévu qu'une entente intervienne entre le MEQ et Emploi-Québec concernant l'échange d'information sur le marché du travail et sur la formation. Un groupe conjoint MEQ-EQ a amorcé l'évaluation d'un projet pilote réalisé en Estrie concernant le tableau de bord formation-emploi, dans la perspective de l'étendre aux autres régions. En outre, Emploi-Québec collabore activement à la mise en œuvre du plan d'action découlant de la Politique de l'éducation des adultes et de la formation continue.

Les travaux, auxquels participe le comité d'intégration et de maintien en emploi des personnes immigrantes, se poursuivent avec le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (MRCI) afin de renforcer la collaboration existante, notamment en ce qui touche : 1) la détermination aux paliers national et régional des professions où l'immigration peut jouer un rôle utile pour combler les besoins de main-d'œuvre; 2) l'harmonisation de l'intervention des deux ministères en matière d'intégration à l'emploi des personnes immigrantes et, dans cette perspective, l'arrimage des carrefours d'intégration des immigrants du MRCI et des CLE; 3) l'aide aux jeunes des minorités visibles; 4) la francisation; 5) la régionalisation de l'immigration, et 6) la reconnaissance des acquis linguistiques et professionnels des personnes immigrantes. Une entente devrait éventuellement être convenue avec le MRCI. Des ententes particulières ont été convenues dans les régions du Saguenay–Lac-Saint-Jean, de la Capitale-Nationale, du Centre-du-Québec et des Laurentides entre les conseils régionaux de développement, le MRCI, le ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille et Emploi-Québec pour favoriser la régionalisation de l'immigration.

Une entente avec le ministère du Développement économique et régional (MDER) vise à offrir aux entreprises des services complémentaires en fonction des priorités déterminées conjointement*. Par ailleurs, Emploi-Québec collabore à la mise en œuvre de plusieurs stratégies du MDER, dont la Stratégie québécoise pour améliorer la compétitivité des entreprises. Une collaboration avec ce même ministère implique le transfert de ressources pour le soutien à l'entrepreneuriat par les centres locaux de développement.

Une entente avec le ministère de la Culture et des Communications (MCC) vise la main-d'œuvre du secteur culturel. Il en est de même avec le ministère de la Sécurité publique (MSP) pour les personnes contrevenantes adultes. Dans la foulée de cette entente, des démarches ont été entreprises afin d'assurer que des services d'emploi soient disponibles dans l'ensemble des centres de détention du Québec. Emploi-Québec collabore sur une base régulière avec Investissement Québec dans le cadre des projets économiques d'envergure ainsi qu'avec la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

Par ailleurs, la concertation d'Emploi-Québec avec les ministères se concrétise dans une série d'ententes avec, entre autres, les conseils régionaux de développement et les conseils régionaux des partenaires du marché du travail. Ces ententes s'inscrivent dans le cadre d'une planification stratégique régionale visant le développement économique et social de chacune des régions.

Emploi-Québec contribue à soutenir le développement économique des régions par des actions en matière de développement de la main-d'œuvre visant à assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins des entreprises et aux réalités régionales.

En réponse à la décision du Conseil des ministres relative au plan d'action d'Emploi-Québec 2000-2001, un comité interministériel regroupant le MDER et le MEQ a été formé par Emploi-Québec pour traiter, en collaboration avec le Comité sectoriel des technologies de l'information et le Centre d'étude sur l'emploi et la technologie, de la question des besoins de main-d'œuvre dans le secteur des technologies de l'information et des communications et de l'adaptation de l'offre de formation à ces besoins. La stratégie proposée par ce comité a été adoptée par le Conseil des ministres en mai 2002. Ce dernier a confié à Emploi-Québec le mandat de mettre en œuvre cette stratégie et d'en coordonner le suivi. Le bilan de sa mise en œuvre a été déposé en mars 2003.

Afin de répondre à la préoccupation soulevée par le Conseil des ministres à cet égard, Emploi-Québec coordonne un comité de veille en matière de main-d'œuvre agricole, auquel participent le Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole, les centres d'emploi agricole et le Centre Agrijob, afin d'assurer la coordination des interventions visant à apporter une solution au problème de la pénurie de main-d'œuvre saisonnière dans les secteurs de la production et de la transformation agricoles. Dans

---

* Ces priorités sont : 1) accroître la compétitivité des entreprises en mettant en œuvre une stratégie favorisant les nouvelles pratiques d'affaires; 2) assurer aux entreprises la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée et assurer à la main-d'œuvre l'accès à l'emploi; 3) offrir des activités de développement des compétences des dirigeants et du personnel adaptées aux besoins; 4) soutenir le développement des entreprises et la création d'emplois, prévenir les mises à pied; 5) développer l'information sur le marché du travail; 6) adopter une approche flexible dans la réponse aux projets d'entreprises reconnues comme chefs de file dans leur secteur ou aux initiatives qui ont un effet structurant sur la production et l'emploi au niveau national et sectoriel; 7) favoriser l'essaimage d'entreprises.

cette perspective, Emploi-Québec a expérimenté avec succès un projet pilote d'aide à la mobilité régionale des travailleurs et travailleuses des régions éloignées vers les régions à forte concentration d'activités agricoles. Emploi-Québec s'est donné en avril 2002 un plan d'action spécifique au secteur des conserveries. Tant le comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole que les centres d'emploi agricole se montrent satisfaits des actions menées jusqu'à maintenant par Emploi-Québec dans ce domaine.

Un comité interministériel regroupant notamment le MEQ, le MAPAQ et le MDER a été formé pour traiter de la question du calendrier scolaire en rapport avec les pénuries de main-d'œuvre saisonnière. Un état de situation a été produit sur cette question en juin 2002. Par ailleurs, en réponse à la préoccupation du Conseil des ministres à l'égard du vieillissement de la population, et comme indiqué plus haut, une stratégie à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus a été élaborée et devrait être mise en œuvre en 2003-2004.

2 PROBLÉMATIQUES, ORIENTATIONS, STRATÉGIES D'INTERVENTION ET CIBLES DE RÉSULTATS 2003-2004

A) Le contexte économique, les enjeux et les orientations stratégiques d'Emploi-Québec

Malgré les craintes suscitées par le ralentissement de l'activité économique, le nombre d'emplois a augmenté au Québec de 36 800 en 2001. Le taux d'emploi (qui mesure la proportion de la population du Québec en âge de travailler qui est en emploi), en augmentation constante depuis le creux de la récession en 1993, a continué d'augmenter en 2001 pour atteindre 58,1 %. Le taux de chômage a légèrement augmenté en 2001 pour s'établir à 8,7 %, après avoir atteint en 2000 son niveau le plus faible depuis un quart de siècle.

Poursuivant sur sa lancée de 2001, le marché du travail a connu en 2002 une forte croissance avec la création de quelque 120 000 emplois. Le taux d'emploi a continué d'augmenter pour atteindre 59,6 % et le taux de chômage a chuté à 8,6 %.

La forte croissance de l'emploi que connaît le Québec et les besoins de main-d'œuvre importants qu'elle suscite et qui sont appelés à augmenter en raison du vieillissement de la population font courir au Québec un risque de pénuries de main-d'œuvre, un risque déjà présent dans les régions du Québec dont le taux de chômage est inférieur à la moyenne nationale.

Le défi de la disponibilité de main-d'œuvre doit être relevé et toute la société québécoise doit se mobiliser pour y répondre. Il serait inconcevable de compromettre le développement de l'économie du Québec et de ses régions parce que la main-d'œuvre qualifiée n'est pas au rendez-vous de la croissance économique. La population québécoise vieillit rapidement, et particulièrement la population en âge de travailler, mais nous conservons la capacité de répondre aux besoins de main-d'œuvre résultant à la fois de la croissance économique et du remplacement des gens qui partent à la retraite.

L'une des réponses à ce défi est l'augmentation du taux d'activité et d'emploi de certains groupes de la population qui participent peu au marché du travail. C'est notamment le cas des travailleuses et des travailleurs faiblement scolarisés, de ceux et celles âgés de 45 ans et plus ainsi que des femmes, chez qui on note un plafonnement de l'augmentation du taux d'activité, qui reste significativement en deçà de celui des hommes. Il est impératif de prendre les mesures nécessaires pour encourager ces personnes à intégrer le marché de l'emploi. De même, il faut intensifier les efforts en matière de formation continue et faire en sorte que les entreprises accroissent leurs investissements dans la formation de leur main-d'œuvre. Les entreprises pourront en effet de moins en moins compter sur des cohortes entières de nouveaux diplômés et diplômées bien formés pour combler leurs besoins de main-d'œuvre spécialisée. Elles devront investir de plus en plus pour adapter leur propre main-d'œuvre aux changements qui s'opèrent dans les milieux de travail.

Dans ce contexte, Emploi-Québec doit poursuivre ses efforts pour prévenir les pénuries de main-d'œuvre susceptibles de compromettre le développement économique et social du Québec et de ses régions, et pour faire en sorte que toutes les Québécoises, tous les Québécois et toutes les régions contribuent à la construction d'un Québec prospère, humain et solidaire.

Dans cette perspective, Emploi-Québec doit poursuivre sa lutte contre le chômage et le sous-emploi. Emploi-Québec doit veiller à améliorer les mécanismes d'appariement des offres et des demandes d'emploi et à préparer de façon adéquate la main-d'œuvre, notamment celle qui présente un risque de chômage et de sous-emploi de longue durée, de pauvreté et d'exclusion, en vue de son intégration au marché du travail. Emploi-Québec doit renforcer son aide aux entreprises pour favoriser la rétention et le développement de leur main-d'œuvre, atténuer leurs difficultés de recrutement et soutenir la création d'emplois en leur assurant une main-d'œuvre compétente. Emploi-Québec doit également contribuer au développement de toutes les régions du Québec par ses actions en matière de développement de la main-d'œuvre.

Ainsi, Emploi-Québec structurera son intervention autour des grandes orientations stratégiques suivantes :

1. **Assurer une insertion maximale en emploi des personnes qui sont en situation de chômage.**

2. **Soutenir les personnes à risque de sous-emploi, de chômage de longue durée et d'exclusion dans leurs efforts pour intégrer ou réintégrer le marché du travail.**

3. **Renforcer la capacité des entreprises à maintenir et à créer des emplois par des actions en matière de développement de main-d'œuvre.**

4. **Améliorer la gestion par résultats et les services aux citoyens.**

Les orientations d'Emploi-Québec s'inscrivent également en droite ligne avec ce que commande la solution des problèmes structurels du marché du travail dont il a été fait état plus haut et avec ce qu'exige l'atteinte des objectifs de réduction du chômage et du sous-emploi et de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. L'action d'Emploi-Québec en 2003-2004 s'inscrira également dans les actions gouvernementales relatives à la gestion de l'État et visant l'amélioration des services aux citoyens et aux citoyennes.

Par son plan d'action, Emploi-Québec contribue à la concrétisation des priorités que se sont données le ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille et la Commission des partenaires du marché du travail pour la prochaine année, à savoir : 1) le retour en emploi des prestataires de l'assistance-emploi aptes à occuper un emploi par un effort de coordination sans précédent d'Emploi-Québec et de la Sécurité du revenu; 2) l'accroissement de la formation et de la qualification de la main-d'œuvre afin de pourvoir aux postes vacants et de permettre aux travailleurs et aux travailleuses de s'adapter aux changements; 3) la lutte contre les pénuries de main-d'œuvre par la mobilisation du personnel d'Emploi-Québec afin qu'il travaille avec les employeurs au règlement des problèmes de recrutement et de rétention de main-d'oeuvre les plus urgents; 4) l'information et l'orientation des chercheurs et chercheuses d'emploi vers les postes disponibles et leur accompagnement dans leur démarche de recherche active d'emploi; 5) l'accès à l'emploi comme principal moyen de lutte contre la pauvreté; 6) la reconnaissance des compétences acquises en milieu de travail et l'accroissement de l'effort de formation en entreprise.

Par son plan d'action, Emploi-Québec contribue également à la mise en œuvre d'une approche sectorielle des problèmes de main-d'œuvre et d'emploi en reconnaissant les comités sectoriels de main-d'œuvre comme les principaux interlocuteurs du secteur qu'ils représentent.

B) Problématiques (bref rappel)*, stratégies et cibles de résultats 2003-2004

ORIENTATION N° 1 ASSURER UNE INSERTION MAXIMALE EN EMPLOI DES PERSONNES QUI SONT EN SITUATION DE CHÔMAGE

Avec une diminution importante, de près de cinq points de pourcentage depuis 1993, le taux de chômage a atteint en 2000 son niveau le plus faible en un quart de siècle. Après avoir légèrement augmenté en 2001, le taux de chômage a diminué en 2002 pour atteindre 8,6 %.

Malgré tout, le taux de chômage reste élevé au Québec par rapport à ce qui pourrait être considéré comme son niveau de plein emploi et à ce qu'on observe ailleurs dans le monde. Par ailleurs, des disparités régionales importantes persistent, le taux de chômage en Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine était en 2001 trois fois plus élevé que celui de la région de la Chaudière-Appalaches.

---

* Pour un énoncé plus complet des problématiques, voir le document *Problématiques du marché du travail et des clientèles en lien avec les orientations et les axes d'intervention du plan d'action annuel d'Emploi-Québec : Mise à jour 2003-2004*, Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Emploi-Québec, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, gouvernement du Québec, janvier 2003.

Ce taux de chômage encore élevé, qui a comme corollaire un taux d'activité et un taux d'emploi de la population du Québec relativement faibles, tend à coexister avec un nombre élevé de postes vacants, des difficultés de recrutement de la main-d'œuvre et des besoins de main-d'œuvre importants et appelés à augmenter comme conséquence à la fois de la croissance de l'économie du Québec et du vieillissement de la population.

Axe d'intervention n° 1 **Maximiser la contribution de l'information sur le marché du travail et des services de placement à l'insertion des chômeurs et des chômeuses dans les postes vacants**

Le marché du travail au Québec est caractérisé, à l'instar des marchés du travail nord-américains, par un roulement important de la main-d'œuvre qui représente le tiers de l'emploi salarié. Ainsi, chaque année, près d'un million de Québécois et Québécoises connaissent un épisode de chômage plus ou moins prolongé et sont à la recherche d'un emploi alors que les entreprises ont des postes à pourvoir. La grande majorité de ces chômeurs et chômeuses sont à même de se trouver un emploi seuls ou avec un minimum d'aide, mais la rapidité à le faire, comme celle des entreprises à pourvoir leurs postes, dépend de l'accessibilité et de la qualité de l'information disponible sur les offres d'emploi des entreprises et sur les possibilités que leur offre le marché du travail.

Stratégies

Emploi-Québec vise donc à maximiser la contribution des services universels d'information sur le marché du travail et de placement à l'insertion en emploi des personnes qui sont en situation de chômage, et notamment des prestataires de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi :

- En adaptant l'offre de service de la salle multiservice des centres locaux d'emploi dans la perspective d'assurer une utilisation maximale des services de placement et d'information sur le marché du travail qui y sont rendus disponibles, en assurant un meilleur soutien au personnel y travaillant et en faisant en sorte que les indicateurs de résultats rendent compte des services qui y sont rendus.
- En faisant la promotion des services universels d'Emploi-Québec auprès des personnes, notamment auprès de celles qui sont en chômage et à la recherche d'un emploi, et des entreprises qui ont des postes à pourvoir, et en informant de façon systématique de l'existence de ces services les personnes qui demandent des prestations d'assurance-emploi ou d'assistance-emploi ou qui demandent une aide directement à Emploi-Québec, et en les invitant à les utiliser.
- En consolidant la mise en place du service Placement en ligne, grâce notamment à une fonctionnalité d'appariement automatique des postes vacants et des candidatures.
- En faisant de l'information sur le marché du travail un véritable service universel, par la production d'une information sur le marché du travail adaptée aux besoins des usagers et usagères et par l'implantation d'IMT en ligne, accessible par Internet.
- En assurant l'accompagnement des chômeurs et des chômeuses à la recherche d'un emploi et des entreprises à la recherche de candidats et candidates dans le processus d'appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre.
- En assurant une meilleure intégration de l'information sur le marché du travail, du service national de placement, des services aux entreprises et aux individus ainsi qu'une plus grande complémentarité avec les autres ministères et organismes engagés dans la production et la diffusion de l'IMT (MEQ, MDER, etc.) et dans le placement (MDER, UPA).

Cibles de résultats 2003-2004

	Cibles 2002-2003	Cibles 2003-2004
1. Nombre de vacances signalées au Service national de placement	283 504	320 000[1] (12,9 %)[2]
2. Taux de satisfaction des usagers des services d'information sur le marché du travail dans les salles multiservices	80 %	90 %

Axe d'intervention n° 2 **Intervenir rapidement auprès des personnes qui risquent de voir leur chômage se prolonger afin d'assurer le plus rapidement possible leur insertion durable en emploi et de contribuer ainsi au meilleur appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre**

Bien que la grande majorité des travailleuses et travailleurs québécois soient capables de se trouver un emploi seuls ou avec un minimum d'assistance en recourant aux diverses sources d'information disponibles sur les offres d'emploi et sur le marché du travail, souvent même en changeant d'emploi sans épisode de chômage, un nombre significatif d'entre eux courent le risque de voir la durée de leur chômage se prolonger et son coût s'alourdir en l'absence d'une intervention des services publics d'emploi. On trouve un nombre élevé de ces personnes chez les prestataires des régimes d'indemnisation du chômage, notamment chez ceux et celles qui font une demande de prestations d'assistance-emploi.

Stratégies

Emploi-Québec vise à intervenir rapidement auprès des personnes qui, en l'absence de son aide, risquent de voir leur chômage se prolonger[3] afin d'assurer le plus rapidement possible leur insertion durable[4] en emploi :

- En repérant et en assistant de façon précoce, c'est-à-dire dès qu'elles demandent des prestations d'assurance-emploi ou d'assistance-emploi ou dès qu'elles demandent directement une aide à Emploi-Québec[5], les personnes qui, en l'absence d'une aide d'Emploi-Québec, courent le risque de voir leur chômage se prolonger pour une période plus ou moins longue (incluant les prestataires dont la profession est en demande), afin qu'elles puissent rapidement bénéficier d'une intervention visant à assurer leur insertion durable en emploi.
- En offrant aux personnes qui courent un risque de chômage de courte durée les services nécessaires à leur intégration à l'emploi, soit des mesures d'accès rapide à l'emploi (activités d'aide à l'emploi, services d'aide à l'emploi, sessions de groupe) pour celles qui ont toutes les compétences requises et qui sont prêtes à occuper un emploi, soit des formations de courte durée pour celles qui, bien qu'ayant les compétences de base nécessaires, n'ont pas toutes les compétences voulues.
- En assurant un meilleur encadrement des démarches de recherche d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi afin d'inciter et d'aider ceux d'entre eux qui sont prêts à occuper un emploi à s'en trouver un, notamment dans le cadre de l'opération Place à l'emploi[6].
- En réservant aux personnes qui ne sont pas prêtes à occuper un emploi et qui courent un risque élevé de chômage de longue durée, susceptible d'engendrer des coûts économiques et sociaux importants, les mesures d'amélioration de leur employabilité, de plus longue durée, les plus coûteuses (ex. : les activités de formation de la main-d'œuvre de longue durée, les subventions salariales d'insertion en emploi, etc.)

Cibles de résultats 2003-2004

	Cibles 2002-2003	Cibles 2003-2004
3. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	239 734	240 000[7] (0,0 %)
4. Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	29 043	33 956[8] (16,9 %)
5. Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé[9]	75 %	75 %[10]
6. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	125 758	128 035[11] (1,8 %)
7. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	45,6 %	47,1 %[12]
8. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une formation professionnelle ou technique	51,3 %	52,8 %
9. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une formation autre que professionnelle ou technique	36,1 %	37,6 %

ORIENTATION N° 2 SOUTENIR LES PERSONNES À RISQUE DE SOUS-EMPLOI, DE CHÔMAGE DE LONGUE DURÉE ET D'EXCLUSION DANS LEURS EFFORTS POUR INTÉGRER OU RÉINTÉGRER LE MARCHÉ DU TRAVAIL

En dépit d'un recul impressionnant et d'une baisse de plus de 50 % depuis 1993, le chômage de longue durée demeure particulièrement préoccupant. Il tend en effet à être concentré dans des sous-groupes de la population particulièrement défavorisés au plan de l'emploi, et vulnérables. Il engendre des coûts économiques et sociaux importants et conduit souvent à l'exclusion économique et sociale, et à la pauvreté. On trouve une forte concentration de personnes appartenant à ces sous-groupes chez les prestataires de l'assistance-emploi.

Axe d'intervention n° 3 Apporter une attention particulière aux membres des groupes défavorisés au plan de l'emploi

Certaines personnes sont défavorisées au plan de l'emploi et Emploi-Québec doit leur accorder une attention particulière : les femmes, les jeunes, les travailleuses et travailleurs âgés, les personnes immigrantes, etc. En outre, une réduction significative du chômage et du sous-emploi commande le relèvement des taux d'activité et d'emploi particulièrement faibles de ces groupes, notamment des femmes, des travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus ou faiblement scolarisés. Cela s'impose non seulement pour atteindre l'objectif du plein emploi, mais également afin de réduire la pauvreté et l'exclusion sociale, d'assurer un meilleur équilibre à long terme du marché du travail et de mieux répondre aux besoins de main-d'œuvre des entreprises.

Comme l'analyse des données l'indique, il existe au sein de chacun des groupes démographiques désignés comme défavorisés au plan de l'emploi une grande hétérogénéité des risques de sous-emploi et de chômage de longue durée. L'appartenance d'une personne à un groupe démographique donné fournit donc une bien mauvaise indication de ce risque. Ce dernier est avant tout déterminé par le niveau de scolarité et de qualification professionnelle des personnes, bien qu'il soit susceptible d'être aggravé par la présence de caractéristiques démographiques défavorables, comme le fait d'être responsable de famille monoparentale, d'être une personne immigrante nouvellement arrivée, d'être une personne handicapée, etc.

Stratégies

Emploi-Québec apportera une attention particulière aux membres des groupes défavorisés au plan de l'emploi, et plus particulièrement aux membres sous-scolarisés de ces groupes :

- En repérant de façon précoce, au sein de ces groupes, les personnes qui courent un risque élevé de sous-emploi et de chômage de longue durée, notamment celles qui sont sous-scolarisées et faiblement qualifiées.
- En assurant un meilleur accompagnement des participants et participantes aux mesures d'emploi de longue durée de façon à assurer leur persévérance pendant et après leur participation afin de les aider à se trouver un emploi de même qu'une fois qu'elles se sont trouvé un emploi afin qu'elles le conservent. En assurant, dans la foulée de la Politique de l'éducation des adultes et de la formation continue, l'harmonisation des services d'accompagnement du MEQ et des ressources externes avec ceux d'Emploi-Québec.
- En sensibilisant les employeurs à l'embauche des personnes issues des groupes défavorisés au plan de l'emploi, par la mise en œuvre des éléments des stratégies qu'Emploi-Québec a définies à l'égard de ces groupes visant explicitement cet objectif[13], de même que par la promotion auprès des employeurs de cet objectif et des mesures dont ces derniers peuvent bénéficier, telles que la mesure Subventions salariales et les contrats d'intégration au travail.
- En repositionnant la mesure Insertion sociale, s'adressant aux personnes très éloignées du marché du travail, de manière à mieux cibler la clientèle et à ajuster l'offre de service d'Emploi-Québec aux besoins de cette clientèle.

- En déterminant et en mettant en œuvre avec ses partenaires les stratégies d'intervention appropriées à la solution des problèmes liés à l'insertion sociale et économique de ces personnes. Concernant plus particulièrement

  - **Les femmes** : la poursuite de la mise en œuvre de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine, avec comme objectif notamment une meilleure intégration des femmes dans les métiers non traditionnels, une stratégie fondée sur la collaboration du Comité aviseur – Femmes et des ressources externes spécialisées, ainsi que sur la reconnaissance du caractère particulier des problèmes auxquels sont confrontées les femmes sur le marché du travail, et sur la nécessité d'une approche d'intervention différenciée[14]; en offrant aux femmes en emploi précaire, désireuses de quitter une situation de sous-emploi, une formation conduisant à un emploi en forte demande.

  - **Les jeunes** : une stratégie fondée sur la collaboration du Comité aviseur – Jeunes, sur le recours aux services offerts par les carrefours jeunesse-emploi et les autres ressources externes spécialisées, sur l'accueil et l'accompagnement par Emploi-Québec des jeunes de Solidarité jeunesse dans le cadre de ses mesures et du Parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi. Un dispositif de repérage qui reconnaît que le fait d'être jeune peut aggraver le risque de chômage imputable à des caractéristiques socio-professionnelles défavorables.

  - **Les travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus** : une stratégie fondée sur la collaboration du Comité aviseur pour les travailleuses et les travailleurs de 45 ans et plus, sur la mise en œuvre de projets pilotes destinés à ces travailleurs et travailleuses et[15] découlant de l'entente entre le gouvernement du Canada et le gouvernement du Québec, sur la revendication du financement par le gouvernement fédéral d'une mesure de soutien du revenu destinée aux travailleurs et travailleuses de 55 ans et plus victimes de licenciement en remplacement du Programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA), aboli unilatéralement par le gouvernement fédéral en 1997, et sur la mise en œuvre de la Stratégie à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus[16], avec notamment la sensibilisation et l'outillage du personnel d'Emploi-Québec à l'égard des problèmes propres à cette clientèle, des interventions auprès des employeurs pour les sensibiliser à l'importance de maintenir en emploi et de former leur main-d'œuvre âgée, le développement d'outils d'aide à la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre, l'élaboration de formations mieux adaptées à cette clientèle, l'examen de la pertinence de maintenir l'option de la retraite anticipée dans la mesure Aménagement et réduction du temps de travail (ARTT) en favorisant plutôt la retraite progressive. Un dispositif de repérage qui reconnaît que le fait d'être âgé peut aggraver le risque de chômage imputable à des caractéristiques socioprofessionnelles défavorables.

  - **Les personnes immigrantes et les membres des minorités visibles** : une attention particulière aux personnes nouvellement arrivées et aux membres des minorités visibles ayant des problèmes d'intégration au marché du travail dans le processus d'accueil, d'évaluation des besoins, d'orientation et de suivi, notamment dans le cadre de la Mesure de formation de la main-d'œuvre; une stratégie fondée sur le recours aux ressources externes spécialisées, sur la collaboration du Comité d'intégration et de maintien en emploi des personnes immigrantes, sur le recours à l'immigration pour combler les besoins de main-d'œuvre spécialisée, sur l'amélioration de la reconnaissance des acquis et des compétences des personnes immigrantes formées à l'extérieur du Québec, sur l'élaboration et la mise en œuvre, en collaboration avec le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, d'un plan d'action permettant d'atteindre les objectifs fixés en matière d'intégration à l'emploi, de régionalisation de l'immigration et de reconnaissance des acquis et des compétences. Un dispositif de repérage qui reconnaît que le fait d'être une personne immigrante nouvellement arrivée constitue un facteur aggravant du risque de chômage prolongé.

  - **Les personnes handicapées** : une stratégie visant la mise en œuvre des orientations de la Commission des partenaires du marché du travail concernant ces personnes. Une stratégie fondée sur le recours aux ressources externes fournisseurs de services spécialisés pour les personnes handicapées, sur la collaboration du Comité d'adaptation de la main-d'œuvre des personnes handicapées et de l'Office des personnes handicapées du Québec, sur l'accessibilité des centres locaux d'emploi, sur la consolidation de la prise en charge par Emploi-Québec des contrats d'intégration au travail, avec la révision et l'ajustement de ce programme, comme le prévoit l'entente de transfert, et le soutien au personnel d'Emploi-Québec appelé à intervenir auprès des personnes handicapées. Un dispositif de repérage qui reconnaît que le fait d'être une personne handicapée constitue un facteur aggravant du risque de chômage prolongé.

- **Les personnes judiciarisées adultes** : une stratégie fondée sur le recours aux ressources externes fournisseurs de services spécialisés pour ces personnes, sur la collaboration du Comité aviseur pour la clientèle judiciarisée adulte, sur la mise en œuvre de l'Entente avec le ministère de la Sécurité publique concernant la clientèle contrevenante adulte et sur l'implantation de mesures d'emploi dans tous les centres de détention du Québec. Un dispositif de repérage qui reconnaît que le fait d'être une personne judiciarisée constitue un facteur aggravant du risque de chômage prolongé.

- En collaborant à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, notamment par des interventions auprès des personnes et des groupes défavorisés au plan de l'emploi, et plus particulièrement auprès des responsables de famille monoparentale et des jeunes sans soutien public du revenu, ainsi qu'en participant à des initiatives structurantes visant des territoires à forte concentration de pauvreté.

Cibles de résultats 2003-2004

	Cibles 2002-2003	Cibles 2003-2004
10. Proportion des participants des mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75 %	75 %
11. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, prestataires de l'assistance-emploi	123 702	123 702[17] (0,0%)
12. Nombre de prestataires de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	-	42 000[18]
13. Taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	30,8 %	33,2 %[19]
14. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec responsables de famille monoparentale	31 432	31 467[20] (0,0 %)
15. Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	40,3 %	41,8 %
16. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	84 535	84 629[21] (0,0)
17. Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	48,5 %	50,0 %
18. Prestations non versées par l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	150,0 M$	150,0 M$ (0,0 M$)
19. Prestations non versées par l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	162,5 $	162,9,0 $M (0,4 M$)
20. Somme des prestations non versées par l'assistance-emploi et par l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	312,5 $	312,9 M (0,4 M$)

Note – Un suivi du nombre de nouveaux participants et participantes aux interventions d'Emploi-Québec et de leur taux d'emploi sera effectué pour les autres clientèles telles que les femmes, les travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus, les personnes handicapées, les personnes nouvellement arrivées au Québec, les anglophones, les minorités visibles, les personnes judiciarisées adultes, etc.

ORIENTATION N° 3 RENFORCER LA CAPACITÉ DES ENTREPRISES À MAINTENIR ET À CRÉER DES EMPLOIS PAR DES ACTIONS EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE

Les changements technologiques majeurs, notamment dans le domaine des technologies de l'information et des communications, et la mondialisation des marchés tendent à modifier profondément la structure de l'économie du Québec et de l'emploi et sollicitent fortement la capacité d'adaptation des entreprises et de la main-d'œuvre. L'incidence de ces changements majeurs sur la croissance de l'économie du Québec et sur le niveau de vie des Québécois et des Québécoises, sur la productivité et la compétitivité des entreprises, sur l'emploi et sur le chômage dépend essentiellement de la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée dont les compétences répondent aux besoins des entreprises, et de la capacité de la main-d'œuvre et des entreprises du Québec à s'adapter à une économie de plus en plus fondée sur le savoir.

Axe d'intervention n° 4 **Assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins des entreprises**

Les changements importants de la structure des emplois en faveur des emplois plus qualifiés, la complexification des tâches et le relèvement des compétences exigées par les entreprises commandent une forte capacité d'adaptation de la main-d'œuvre.

Un système d'éducation qui favorise une solide formation générale et qui rend apte à apprendre, de même qu'un dispositif d'éducation des adultes et de formation continue adaptée aux besoins et qui reconnaît la diversité des lieux et des modes d'apprentissage sont essentiels à l'adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins des entreprises dans le contexte d'une économie de plus en plus axée sur le savoir, et à la prévention des pénuries de main-d'œuvre qualifiée.

Stratégies

Emploi-Québec vise donc à assurer, en concertation avec ses partenaires et avec les ministères intéressés, une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins présents et futurs des entreprises, et à prévenir les pénuries de main-d'œuvre :

- En mettant en œuvre les actions sous-jacentes à l'orientation n° 1 visant à assurer l'intégration maximale à l' emploi des personnes qui sont en situation de chômage.
- En élaborant et en mettant en œuvre, en concertation avec les partenaires, notamment au sein des comités sectoriels de main-d'œuvre, ainsi qu'avec les ministères intéressés (Éducation, Développement économique et régional, Relations avec les citoyens et Immigration, ministères sectoriels), les stratégies appropriées pour prévenir les pénuries de main-d'œuvre susceptibles de compromettre la croissance de l'économie du Québec et la création d'emplois, en particulier dans les secteurs stratégiques.
- En assurant, de concert avec les ministères intéressés (notamment le MEQ, le MRCI, le MDER), une connaissance approfondie et une veille dynamique de l'évolution de l'offre de main-d'œuvre et des besoins en ressources humaines, notamment dans les domaines scientifiques et techniques et dans les secteurs stratégiques pour le développement d'une économie du savoir, et en assurant l'adaptation conséquente de l'offre de formation.
- En s'assurant que les comités sectoriels de main-d'œuvre fassent une veille dynamique des métiers et professions scientifiques et techniques en émergence dans leur secteur; en soutenant les comités sectoriels afin qu'ils intensifient leurs efforts d'identification, d'analyse et de résolution de leurs problèmes de ressources humaines scientifiques et techniques, et en veillant à une meilleure prise en compte des plans d'action des comités sectoriels de main-d'œuvre dans les plans d'action régionaux et locaux.
- En exerçant une veille active concernant les réponses aux besoins de main-d'œuvre, tant au plan national que dans chacune des régions, avec la collaboration des conseils régionaux des partenaires du marché du travail.
- En assurant, de concert avec le ministère de l'Éducation, une adaptation rapide et en continu de l'offre de formation aux besoins du marché du travail et, notamment, un meilleur arrimage des formations initiales d'ordre professionnel et technique avec les besoins du marché du travail et des employeurs, par une meilleure prévision des professions en demande à court et à moyen terme, incluant les emplois émergents associés à l'essor des nouvelles technologies, ainsi que par une meilleure prévision des besoins de formation, par la participation active d'Emploi-Québec et des comités sectoriels de main-d'œuvre au processus d'élaboration et de révision des programmes de formation professionnelle et technique du ministère de l'Éducation, par la mise au point de nouvelles approches pédagogiques telles que la formation en alternance, la formation à temps partiel, la formation de courte durée, l'apprentissage virtuel.
- En repérant, dès qu'elles demandent des prestations d'assurance-emploi ou d'assistance-emploi, les personnes qui ont une expérience de travail dans les professions en demande dans le bassin d'emplois du CLE afin de leur offrir les mesures nécessaires à leur intégration à l'emploi dans ces professions, soit des mesures d'accès rapide à l'emploi (activités et services d'aide à l'emploi, sessions de groupe) pour ceux et celles qui ont toutes les compétences exigées par ces professions, soit des formations de courte durée pour ceux et celles qui, bien qu'ayant les compétences de base nécessaires, n'ont pas toutes les compétences requises.

- En assurant, au sein de chaque CLE, une meilleure intégration de l'information sur le marché du travail, du service de placement et des services aux individus et aux entreprises afin, notamment, d'assurer l'intégration dans les postes vacants d'un nombre maximal de personnes en chômage, d'offrir à ces dernières le cas échéant la formation répondant aux besoins des entreprises et de faciliter le dépistage des entreprises dont la solution des problèmes de recrutement de main-d'œuvre passe par une amélioration de leurs pratiques de gestion et de formation de leurs ressources humaines.
- En collaborant à la mise en œuvre du plan d'action découlant de la Politique de l'éducation des adultes et de la formation continue[22].
- En poursuivant ses efforts pour soutenir la mobilité des travailleurs et des travailleuses des régions qui enregistrent un haut taux de chômage vers les régions où se manifestent des pénuries de main-d'œuvre saisonnière.
- En soutenant, de concert avec ses partenaires, le développement des régions par des actions en matière de développement de la main-d'œuvre visant à :

➢ **favoriser une approche régionale de l'adéquation formation-emploi**, notamment en identifiant les besoins de main-d'œuvre de chacune des régions, en diffusant l'information sur le marché du travail dans les milieux scolaires en vue d'une meilleure orientation professionnelle, en contribuant à une meilleure adaptation des formations, particulièrement dans les secteurs professionnels et techniques, aux besoins des entreprises et aux réalités régionales, en incitant les entreprises à accroître et à diversifier la formation en milieu de travail, en augmentant le nombre de personnes en formation de base, en mettant en place des mécanismes de reconnaissance des acquis et des compétences, en mettant au point une offre de formation à temps partiel, en accélérant le développement de la formation par compagnonnage, etc.

➢ **lutter contre les pénuries de main-d'œuvre**, notamment en consolidant, de concert avec les conseils régionaux des partenaires du marché du travail, l'intervention adaptée des équipes tactiques d'Emploi-Québec afin de recenser les besoins de recrutement des entreprises de la région, en favorisant un recours plus systématique au service Placement en ligne d'Emploi-Québec et en accompagnant à la fois les entreprises et les individus dans le processus de placement de la main-d'œuvre, en offrant aux entreprises des services d'aide à la gestion des ressources humaines, en intensifiant les efforts pour intéresser les femmes aux métiers non traditionnels, en ayant recours à l'immigration pour répondre à des besoins particuliers de main-d'œuvre spécialisée, etc.

➢ **assurer la relève et contrer l'exode des jeunes,** notamment en encourageant les entreprises à adopter une gestion prévisionnelle de leur main-d'œuvre, en informant les jeunes sur les perspectives d'emploi que leur offre leur région et sur les formations requises, en développant la formation par compagnonnage.

La veille stratégique et le suivi des indicateurs d'offre et de demande de main-d'œuvre hautement qualifiée, incluant les indicateurs relatifs à l'effectif de diplômés et diplômées, à l'immigration et à la rémunération, qui font l'objet d'un bulletin du Centre d'étude sur l'emploi et la technologie, permettront de déterminer dans quelle mesure les stratégies mises en œuvre auront été suffisantes pour assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins des entreprises et pour prévenir les pénuries de main-d'œuvre. Par ailleurs, l'enquête annuelle du CETECH portant sur l'emploi, les difficultés de recrutement des entreprises et les postes vacants fournira des données régionales sur ces questions.

Axe d'intervention n° 5 — Renforcer la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, augmenter leur taux de survie, maintenir les emplois et soutenir la création d'emplois

Les données les plus récentes indiquent qu'au cours des dernières années, les entreprises du Québec ont vu leur productivité augmenter nettement moins que ce fut le cas en Ontario ou aux États-Unis. On doit s'inquiéter dans ce contexte de ce qu'une majorité d'entreprises du Québec n'apparaissent pas suffisamment sensibles au rôle stratégique de la gestion de leurs ressources humaines, notamment de la gestion prévisionnelle de ces ressources dans un contexte de vieillissement de la population, et de leur faible niveau d'investissement dans la formation comparativement à leurs concurrents. Il existe en effet un lien étroit entre, d'une part, ces pratiques et, d'autre part, la capacité des entreprises de s'adapter aux changements de leur environnement (notamment aux changements technologiques et démographiques) leur productivité, leur compétitivité et leur capacité de maintenir et de créer des emplois. L'amélioration de ces pratiques est l'une des clefs du plein emploi.

Le taux de mises à pied permanentes de la main-d'œuvre est nettement plus élevé au Québec qu'en Ontario. Cela est une manifestation de la précarité des emplois associée notamment au haut taux de disparition et de création d'entreprises, particulièrement de petites entreprises, à la saisonnalité des emplois, aux pratiques de gestion des ressources humaines et de formation de la main-d'œuvre déficientes de bon nombre d'entreprises, et à la faiblesse de la scolarité et de la qualification d'une partie de la main-d'œuvre.

Stratégies

Emploi-Québec vise donc, en concertation avec les ministères intéressés, dont le ministère du Développement économique et régional (MDER), à augmenter la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment aux changements technologiques et démographiques, à accroître le taux de survie des entreprises, à maintenir les emplois et à soutenir la création d'emplois :

- En poursuivant la mise en place du dispositif de repérage des entreprises à risque, dont les emplois sont menacés d'être perdus ou de ne pas être créés, ou qui peuvent éprouver des difficultés à pourvoir leurs postes vacants, de manière à intervenir rapidement auprès de ces dernières, si possible avant même qu'elles ne s'adressent à Emploi-Québec.

- En mettant en œuvre une offre de service aux entreprises adaptée à leurs besoins, notamment en matière de gestion et de formation de leurs ressources humaines et d'organisation du travail, d'adoption de nouvelles pratiques d'affaires, de stabilisation de l'emploi, qui s'inscrit en complémentarité avec les services offerts aux entreprises par le MDER et par les centres locaux de développement, notamment par la mise en œuvre de l'entente avec le MDER-MIC; en procédant à une évaluation de cette entente en vue de son renouvellement.

- En favorisant l'émergence d'une culture de formation continue en entreprise, en promouvant la qualification de la main-d'œuvre en entreprise, en soutenant l'effort de formation continue des dirigeants et de la main-d'œuvre des entreprises, grâce aux services offerts par Emploi-Québec en vertu de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, à la mise en œuvre du plan d'affectation du Fonds national de formation de la main-d'œuvre et de projets qui visent les secteurs et les entreprises qui sous-investissent dans la formation de leur main-d'œuvre, à la participation des comités sectoriels et des ministères sectoriels à la détermination des besoins de formation et à la définition de formations adaptées aux besoins des entreprises et de la main-d'œuvre, ainsi qu'à l'utilisation des nouvelles technologies pour la diffusion des formations.

- En sensibilisant les entreprises à l'importance, dans le contexte du vieillissement de la population, de la gestion prévisionnelle de leurs ressources humaines, à la nécessité de préparer la relève et d'assurer le transfert d'expertise intergénérationnel, de retenir et de former leur main-d'œuvre âgée; en concevant et en offrant aux entreprises un soutien à la gestion prévisionnelle[23] des ressources humaines.

- En soutenant les efforts des employeurs en matière de développement et de reconnaissance des compétences, entre autres par un soutien aux comités sectoriels pour l'établissement de normes professionnelles et par la création du Registre des compétences d'Emploi-Québec[24].

- En accroissant l'offre de formation du Programme d'apprentissage en milieu de travail mis en œuvre en 2002-2003, conformément au Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences adopté par la Commission des partenaires du marché du travail, en y intégrant, avec le concours des comités sectoriels de main-d'œuvre, d'autres métiers.

- En contribuant au développement de filières industrielles les plus prometteuses et créatrices d'emplois, dans le contexte des stratégies mises en œuvre par le gouvernement, par sa collaboration aux projets industriels majeurs et aux projets économiques d'envergure créateurs d'emplois, en particulier ceux liés à l'exportation, à la nouvelle économie et à l'énergie, de manière à rendre disponible aux investisseurs, partout au Québec, une main-d'œuvre suffisante et qualifiée.

- En soutenant les entreprises du secteur de l'économie sociale.

Cibles de résultats 2003-2004

	Cibles 2002-2003	Cibles 2003-2004
21. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	3 375	3 540[25] (4,9 %)
22. Nombre de nouvelles ententes de qualification[26]	2 000	2 340[27] (17,0 %)

ORIENTATION N° 4 AMÉLIORER LA GESTION PAR RÉSULTATS ET LES SERVICES AUX CITOYENS

En tant qu'agence, soumise aux exigences de la gestion par résultats et décentralisée, Emploi-Québec dispose de la marge de manœuvre nécessaire pour adapter ses interventions à la diversité des réalités des marchés du travail régionaux et locaux et des besoins de la population et des entreprises de chacun des territoires du Québec. Toutefois, un certain nombre de conditions doivent être satisfaites non seulement pour répondre aux impératifs d'une reddition de comptes qui, dans le contexte d'une gestion par résultats, doit être fondée sur les résultats obtenus par Emploi-Québec auprès de ses usagers et usagères, mais également et surtout (c'est là la finalité de la gestion par résultats) pour tirer le meilleur parti de sa marge de manœuvre pour répondre le mieux possible et au meilleur coût aux besoins de la population. La formation du personnel d'Emploi-Québec et l'information, aussi bien l'information de gestion que celle relative au marché du travail, sont appelées à jouer dans ce contexte un rôle stratégique.

Afin d'améliorer sa gestion par résultats et ses services aux citoyens et citoyennes, Emploi-Québec devra poursuivre en 2003-2004 les efforts entrepris pour :

- **Former le personnel** afin de l'amener à partager une vision commune de la mission d'Emploi-Québec et à développer les compétences nécessaires pour bien diagnostiquer les difficultés des usagers et usagères et déterminer les mesures et les services capables d'y apporter la solution la plus efficiente. Les efforts pour sensibiliser les agents et agentes d'aide à l'emploi aux problèmes particuliers des clientèles seront poursuivis. Dans cette perspective, une formation leur sera donnée en 2003-2004 afin de leur permettre d'intervenir plus efficacement auprès des femmes qui veulent intégrer ou réintégrer le marché du travail ainsi qu'une formation sur le programme révisé des contrats d'intégration au travail dont la mise en œuvre est prévue en 2004. La formation du personnel des services aux entreprises se poursuivra, notamment en ce qui concerne la gestion prévisionnelle des ressources humaines, le rôle conseil et l'apprentissage virtuel. Il en sera de même de la formation donnée au personnel en soutien à l'implantation d'IMT en ligne ainsi que des nouvelles technologies de l'information. Les efforts de formation se poursuivront auprès des responsables régionaux des mesures, programmes et services afin de maintenir à jour leurs connaissances.

- **Développer l'information de gestion et les indicateurs de résultats et de performance**[28] afin, entre autres, de mieux rendre compte des résultats des interventions d'Emploi-Québec auprès de ses usagers et usagères et d'améliorer la performance de ses interventions. La priorité d'Emploi-Québec en 2003-2004 sera de mettre en place les systèmes opérationnels et informatiques nécessaires à la mesure des indicateurs de résultats des services aux entreprises. Également, de poursuivre ses travaux en vue de se doter d'indicateurs d'efficience utiles à sa prise de décision et d'évaluer rigoureusement la performance des CLE. Dans cette perspective, une première évaluation de la performance relative des directions régionales et des centres locaux d'emploi devrait être produite en 2003-2004. De plus, des travaux seront entrepris en vue d'améliorer l'information de gestion relative au budget de fonctionnement dans la perspective de compléter les rapports périodiques existants qui permettent d'assurer aux paliers national, régional et local le suivi d'un certain nombre d'activités, des budgets d'intervention et des résultats d'Emploi-Québec. Finalement, chaque fois que cela sera pertinent[29] et possible, des données de gestion selon le sexe et l'âge seront produites.

- **Améliorer l'information sur le marché du travail pour la prise de décisions d'ordre tant stratégique qu'opérationnel,** en assurant, en collaboration avec le Ministère, une veille stratégique de l'information sur le marché du travail et des changements qui y interviennent susceptibles d'avoir un impact sur Emploi-Québec, entre autres des changements technologiques et démographiques; en systématisant la collecte et le traitement de l'information sur le marché du travail afin de soutenir la mise en place d'IMT en ligne; en structurant le réseau de veille locale du marché du travail; en implantant dans d'autres régions le Tableau de bord formation-emploi expérimenté en Estrie; en améliorant l'identification des professions en

demande et son utilisation par une meilleure veille des besoins des entreprises, par une mise à jour plus fréquente de la liste de ces professions et par la diffusion de cette liste dans IMT en ligne.

- **Renforcer le partenariat**. La complexité des problèmes du marché du travail et des divers groupes défavorisés au plan de l'emploi, auxquels Emploi-Québec doit s'attaquer, et l'interdépendance des décisions des divers acteurs économiques et sociaux ayant des répercussions sur le marché du travail font en sorte que le partenariat et la concertation sont des conditions essentielles à l'efficacité des interventions d'Emploi-Québec. Le renforcement du partenariat et de la concertation constitue donc un enjeu de taille. Entre autres actions destinées à renforcer le partenariat, deux rencontres annuelles seront organisées entre la Commission et les conseils régionaux des partenaires du marché du travail. Également, la Commission des partenaires du marché du travail et Emploi-Québec poursuivront le travail de révision de la politique d'intervention sectorielle. Cet exercice vise notamment à développer le partenariat entre, d'une part, les tables et les comités sectoriels de main-d'œuvre, les comités « aviseurs » et les comités d'intégration et de maintien en emploi et, d'autre part, les conseils régionaux des partenaires du marché du travail et Emploi-Québec. En outre, les efforts se poursuivront en vue de consolider l'implantation de la politique de recours aux ressources externes. Ces dernières jouent un rôle complémentaire à celui des services publics d'emploi et contribuent à leur efficacité en leur assurant un effet de levier tout en constituant un lieu particulièrement propice à l'expérimentation de nouvelles approches d'intervention. Par ailleurs, Emploi-Québec continuera ses efforts pour former son personnel sur le partenariat et ses efforts de concertation (voir la section 1.B) avec les autres ministères afin de dégager une vision commune des problèmes, d'assurer une plus grande cohérence de l'intervention gouvernementale, d'éviter des chevauchements coûteux et de mieux servir la population du Québec.

- **Réaliser des évaluations des mesures et des services d'Emploi-Québec.** L'évaluation sommative des mesures actives offertes aux individus se poursuivra en 2003-2004. L'évaluation de la mesure Soutien au travail autonome sera finalisée à l'automne de 2003, ce qui complétera l'évaluation des effets nets des mesures actives. Une évaluation du rendement des investissements associés à la mise en place des mesures sera réalisée en 2003-2004. L'évaluation de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre se poursuivra par la finalisation, en 2003-2004, de l'enquête auprès des employés et employées. Des évaluations qui s'inscrivent dans le cadre des ententes Canada-Québec sur l'aide à l'employabilité des personnes handicapées et sur les projets pilotes visant les travailleuses et travailleurs âgés devraient se terminer en 2003-2004. Les évaluations des mesures offertes par des ressources externes se poursuivront en 2003-2004, notamment en ce qui concerne les interventions des carrefours jeunesse-emploi et les entreprises d'insertion. L'évaluation de l'impact de l'Entente pour la mise en œuvre d'une stratégie québécoise de développement des ressources humaines en culture, amorcée en 2002-2003, se poursuivra en 2003-2004. Enfin, l'évaluation de la qualité des services, qui a fait l'objet d'une première mesure nationale en 2002-2003, se poursuivra sur une base régionale et locale en 2003-2004, dans le but de fournir une information approfondie visant l'amélioration continue des services.

- **Soutenir la planification régionale et locale.** Le mode de gestion régionalisée et décentralisée d'Emploi-Québec vise à répondre à la diversité des réalités du marché du travail et des besoins de la population de chacune des régions et de chacun des territoires. C'est également dans cette perspective que sont élaborés les plans d'action régionaux et locaux qui font partie intégrante de la planification d'Emploi-Québec. Dans la foulée des activités de formation sur le cycle de planification et sur les outils de la planification stratégique réalisées en 2002-2003 auprès des directions régionales, les efforts se poursuivront en 2003-2004 en vue d'améliorer l'arrimage entre la planification stratégique et la planification budgétaire et opérationnelle d'Emploi-Québec. Par ailleurs, Emploi-Québec travaillera avec ses conseils régionaux à assurer un meilleur arrimage des planifications des centres locaux d'emploi avec celles des centres locaux de développement. Dans le même sens, une attention particulière sera également accordée à l'arrimage entre les planifications régionales et celle des comités sectoriels de main-d'œuvre, des comités d'intégration et de maintien en emploi et des comités « aviseurs ».

- **Améliorer la planification, la gestion et le contrôle budgétaires.** La planification et la gestion des budgets d'Emploi-Québec sont des tâches complexes, qui doivent, d'une part, prendre en considération les orientations et les stratégies d'intervention du plan d'action d'Emploi-Québec tout en étant en conformité avec le principe de la régionalisation et celui d'accorder la bonne mesure et le bon service à la bonne personne et à la bonne entreprise au bon moment. D'autre part, elles doivent tenir compte des sources de financement du Fonds de développement du marché du travail, des règles qui y sont reliées, et du caractère pluriannuel d'un grand nombre d'interventions. Les activités entreprises par Emploi-Québec pour améliorer et faciliter la planification, la gestion, le suivi et le contrôle budgétaires se poursuivront en 2003-2004, de même que le soutien à l'amélioration de l'arrimage entre le plan d'action annuel et la planification budgétaire et opérationnelle. L'accent sera mis sur le suivi opérationnel des planifications des régions et sur la mise en place d'activités de conformité. En matière de contrôle budgétaire, la planification des engagements mensuels cumulatifs pour 2003-2004 (annexe A, tableau A.4) servira de point de référence général pour le suivi et le contrôle des engagements. Les planifications régionales peuvent s'écarter de ce scénario en cours d'année pourvu que soit préservé l'équilibre final.

Cible de résultat 2003-2004

	Cible 2002-2003	Cible 2003-2004
23. Taux de satisfaction des usagers à l'égard de leur participation aux interventions d'Emploi-Québec[30]	-	85,0 %[31]

3 LES RESSOURCES ALLOUÉES

Le tableau A.1 (annexe A), intitulé Fonds de développement du marché du travail (FDMT) : budget d'intervention 2003-2004, présente l'information sur le budget d'intervention d'Emploi-Québec en 2003-2004, ventilée selon la source de financement. La répartition de ce budget entre les enveloppes centrale et régionale y est indiquée, en plus des détails de la répartition de l'enveloppe centrale, alors que le tableau A.2 indique les variations par rapport au budget de l'année précédente. Quant au tableau A.3, il présente la répartition de l'enveloppe régionale entre les régions.

Le budget d'intervention du FDMT s'élève, pour l'année 2003-2004, à 786,4 M$. Les fonds du Québec s'élèvent à 188,3 M$, et 598,1 M$ proviennent du Compte d'assurance-emploi, en concordance avec l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail, et doivent être entièrement utilisés pour l'aide aux participants et participantes de l'assurance-emploi[32] et les mesures de soutien au service national de placement, comme le prévoit l'Entente.

Le budget est affecté, d'une part, par une diminution découlant de l'étude des crédits et, d'autre part, par une augmentation de l'utilisation du surplus accumulé au FDMT à la fin de l'année précédente. Le budget québécois disponible pour le FDMT est inférieur de 11,4 M$ à celui de l'année précédente, quoique la diminution réelle soit de 6,5 M$ si l'on considère que le budget inscrit dans ce plan tient compte d'un transfert de 5 M$ à l'administration, transfert qui avait été effectué en cours d'année dans les années précédentes. Quant à la somme en provenance du Compte d'assurance-emploi, elle augmente de 0,8 M$[33].

L'enveloppe centrale contient 100,2 M$, incluant 35,8 M$ pour les projets économiques d'envergure et les projets majeurs. Quant au budget des régions, il s'élève à 626,2 M$, en diminution de 2,3 M$ par rapport à celui de l'année précédente, et le budget de 2,0 M$ requis par la Table métropolitaine de Montréal est financé par les régions visées par la Table.

L'annexe B indique la méthode utilisée pour répartir entre les régions le budget régional d'intervention. Le modèle de répartition régionale du budget d'intervention d'Emploi-Québec, adopté par la CPMT au début d'Emploi-Québec et ajusté chaque année avec les données socio-économiques les plus récentes, est à la base de la répartition 2003-2004. Des ajustements sont apportés à l'application du modèle afin de tenir compte de certaines particularités. Ainsi, pour la prochaine année, le budget de chacune des régions, sauf celui des régions du Bas-Saint-Laurent et de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, pour lesquelles des dispositions particulières ont été définies, correspond à leur part relative du modèle.

Ces ajustements ne compromettent cependant pas l'atteinte de l'objectif d'assurer que la répartition du budget d'intervention entre les régions tende à se faire conformément au modèle de répartition en fonction de l'importance de la population qui présente un risque de chômage et de sous-emploi et du nombre d'entreprises susceptibles de connaître des difficultés de main-d'œuvre se traduisant par des pertes d'emplois plus élevées ou par une création d'emplois moindre eu égard à leur potentiel. Comme l'indique l'annexe B, la répartition régionale s'écarte peu de la répartition souhaitée par le modèle de répartition régionale, et la somme des écarts diminue chaque année.

Les écarts entre le budget d'intervention effectivement alloué aux régions et celui qui leur reviendrait si le modèle était appliqué intégralement sont en réduction constante, passant de 8,28 % en 1998-1999 à 1,66 % en 2003-2004.

Le tableau A.4 illustre la planification des engagements mensuels cumulatifs pour 2003-2004, laquelle représente un point de référence général pour le suivi et le contrôle des engagements, pour l'ensemble du budget et selon la source de financement.

4 LES FACTEURS DE CONTINGENCE

Les cibles présentées au chapitre 2 ont été établies en fonction des résultats obtenus par Emploi-Québec en 2002-2003, des budgets disponibles en 2003-2004 et de la situation prévisible du marché du travail en 2003-2004.

ANNEXE A

Fonds de développement
du marché du travail :
budget d'intervention
2003-2004 d'Emploi-Québec

Tableau A.1

FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Budget d'intervention 2003-2004 (en milliers de dollars)

BUDGET D'INTERVENTION 2003-2004 AU FDMT		Fonds du Québec	Compte d'assurance-emploi	TOTAL
2002-2003				
Crédits 2002-2003		**195 500,9**	**591 496,0**	**786 996,9**
Du ministère pour Contrat d'intégration au travail		5 000,0	-	5 000,0
Surplus accumulé au FDMT		5 000,0	-	5 000,0
Ajustement entre sources de financement	Note 1	(5 820,0)	5 820,0	-
Budget 2002-2003		**199 680,9**	**597 316,0**	**796 996,9**
2003-2004				
Crédits 2002-2003		**195 500,9**	**591 496,0**	**786 996,9**
Variation de l'Entente Canada-Québec		-	792,0	792,0
Transfert du CT (CT199457)		29,3	-	29,3
		195 530,2	592 288,0	787 818,2
Étude des crédits		(20 000,0)	-	(20 000,0)
Crédits 2003-2004		**175 530,2**	**592 288,0**	**767 818,2**
Du ministère pour Contrat d'intégration au travail		5 000,0	-	5 000,0
Transfert à l'administration	Note 1	(5 000,0)	-	(5 000,0)
Surplus accumulé au FDMT		18 600,0	-	18 600,0
Ajustement entre sources de financement	Note 2	(5 820,0)	5 820,0	-
Budget 2003-2004		**188 310,2**	**598 108,0**	**786 418,2**
Proportion par source de financement		23,9%	76,1%	

RÉPARTITION ENTRE L'ENVELOPPE CENTRALE ET L'ENVELOPPE RÉGIONALE	Fonds du Québec	Compte d'assurance-emploi	TOTAL
ENVELOPPE CENTRALE			
Intervention sectorielle	-	13 000,0	13 000,0
Commandites Emploi-Québec	-	-	-
CSST	600,0	400,0	1 000,0
Office franco-québécois pour la jeunesse	500,0	-	500,0
Office Québec-Amériques pour la jeunesse	350,0	-	350,0
Sprint	-	-	-
Services d'aide à l'emploi des CJE	-	34 740,0	34 740,0
Projets économiques d'envergure	3 000,0	17 802,3	20 802,3
Projets majeurs	-	15 000,0	15 000,0
Réserve de stabilisation	809,3	16 001,1	16 810,4
Budget central	**5 259,3**	**96 943,4**	**102 202,7**
Proportion par source de financement	5,1%	94,9%	
Réinvestissement des recouvrements anticipés	(600,0)	(1 400,0)	(2 000,0)
Enveloppe centrale totale	**4 659,3**	**95 543,4**	**100 202,7**
ENVELOPPE RÉGIONALE			
Contrats d'intégration au travail	19 519,0	-	19 519,0
Entente avec l'Administration régionale Kativik	1 000,0	-	1 000,0
Budget réparti aux régions	Note 3 163 131,9	442 564,6	605 696,5
Budget des régions	**183 650,9**	**442 564,6**	**626 215,5**
Formation au MEQ	-	60 000,0	60 000,0
Enveloppe régionale totale	**183 650,9**	**502 564,6**	**686 215,5**
Proportion par source de financement	26,8%	73,2%	
TOTAL DU BUDGET FDMT	**188 310,2**	**598 108,0**	**786 418,2**

Note 1. – Au cours des années précédentes, le transfert de 5 000 K$ à l'administration a été effectué en cours d'année, alors qu'il est pris en compte dans la présente répartition.

Note 2. – L'ajustement de 5 820 K$ entre les sources de financement est requis pour faire correspondre le montant au Compte d'assurance-emploi avec la contribution de l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail, résultant d'un transfert du même montant aux crédits du Ministère du développement économique régional lors de la création d'Emploi-Québec. Cet ajustement est habituellement réalisé en cours d'année.

Note 3. – La somme requise pour la Table métropolitaine de Montréal est prélevée du budget des régions concernées après répartition de l'enveloppe régionale.

Tableau A.2

FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Variation du budget d'intervention entre les exercices
2002-2003 et 2003-2004 (en milliers de dollars)

VARIATION DU BUDGET	Fonds du Québec	Compte d'assurance-emploi	TOTAL
2002-2003 Budget au FDMT	**199 680,9**	**597 316,0**	**796 996,9**
2003-2004 Budget au FDMT	**188 310,2**	**598 108,0**	**786 418,2**
Variation entre les deux exercices	**(11 370,7)**	**792,0**	**(10 578,7)**

DÉTAILS DES VARIATIONS		Fonds du Québec	Compte d'assurance-emploi	TOTAL
VARIATION DU BUDGET				
Du ministère pour Contrat d'intégration au travail		-	-	-
Variation de l'Entente Canada-Québec			792,0	792,0
		-		
Transfert du CT (CT199457)		29,3	-	29,3
Étude des crédits		(20 000,0)	-	(20 000,0)
Surplus accumulé au FDMT		13 600,0	-	13 600,0
Transfert à l'administration	Note	(5 000,0)	-	(5 000,0)
Ajustement		-	-	-
2003-2004 Variation du budget FDMT		**(11 370,7)**	**792,0**	**(10 578,7)**
VARIATION DE L'ENVELOPPE CENTRALE				
Intervention sectorielle		-	500,0	500,0
Commandites Emploi-Québec		-	-	-
CSST		(150,0)	150,0	-
Office franco-québécois pour la jeunesse		-	-	-
Office Québec-Amériques pour la jeunesse		125,0	-	125,0
Sprint		(14,0)	(26,0)	(40,0)
Services d'aide à l'emploi des CJE		-	1 340,0	1 340,0
Projets économiques d'envergure		2 000,0	(14 197,7)	(12 197,7)
Projets majeurs		(1 000,0)	1 000,0	-
Réserve de stabilisation		(775,7)	2 769,1	1 993,4
Variation du budget central		**185,3**	**(8 464,6)**	**(8 279,3)**
Réinvestissement des recouvrements anticipés		22,0	(22,0)	-
Variation de l'enveloppe centrale		**207,3**	**(8 486,6)**	**(8 279,3)**
VARIATION DE L'ENVELOPPE RÉGIONALE				
Contrats d'intégration au travail		502,9	-	502,9
Entente avec l'Administration régionale Kativik		-	-	-
Budget réparti aux régions		**(12 080,9)**	**9 278,6**	**(2 802,3)**
Variation du budget des régions		**(11 578,0)**	**9 278,6**	**(2 299,4)**
Formation au MEQ		-	-	-
Variation de l'enveloppe régionale		**(11 578,0)**	**9 278,6**	**(2 299,4)**
TOTAL DE LA VARIATION DU BUDGET		**(11 370,7)**	**792,0**	**(10 578,7)**

Note – Au cours des années précédentes, le transfert de 5 000,0 K$ à l'administration a été effectué en cours d'année.

Tableau A.3

Répartition régionale du budget d'intervention 2003-2004 (en milliers de dollars)

	FONDS DU QUÉBEC				COMPTE D'ASSURANCE-EMPLOI			BUDGET 2003-2004				
	Répartition	ARK	CIT	TOTAL	Répartition	Table métro-politaine	TOTAL	Répartition	Table métro-politaine	ARK	CIT	TOTAL A
RÉGIONS												
Abitibi-Témiscamingue	3 839,6		1 090,9	**4 930,5**	11 113,9	-	**11 113,9**	**14 953,5**	-	-	**1 090,9**	**16 044,4**
Bas-Saint-Laurent	5 359,5		1 674,5	**7 034,0**	18 174,2	-	**18 174,2**	**23 533,7**	-	-	**1 674,5**	**25 208,2**
Capitale-Nationale	13 414,3		1 173,0	**14 587,3**	38 788,5	-	**38 788,5**	**52 202,8**	-	-	**1 173,0**	**53 375,8**
Centre-du-Québec	4 404,4		944,0	**5 348,4**	13 386,2	-	**13 386,2**	**17 790,6**	-	-	**944,0**	**18 734,6**
Chaudière-Appalaches	5 583,5		1 114,9	**6 698,4**	19 680,1	-	**19 680,1**	**25 263,6**	-	-	**1 114,9**	**26 378,5**
Côte-Nord	2 319,9		573,1	**2 893,0**	7 832,7	-	**7 832,7**	**10 152,6**	-	-	**573,1**	**10 725,7**
Estrie	5 816,0		585,8	**6 401,8**	17 355,5	-	**17 355,5**	**23 171,5**	-	-	**585,8**	**23 757,3**
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	4 427,7		1 326,9	**5 754,6**	16 100,1	-	**16 100,1**	**20 527,8**	-	-	**1 326,9**	**21 854,7**
Île-de-Montréal	53 453,7		3 477,2	**56 930,9**	107 769,7	(1 433,9)	**106 335,8**	**161 223,4**	(1 433,9)	-	**3 477,2**	**163 266,7**
Lanaudière	7 524,6		769,4	**8 294,0**	23 143,7	(272,8)	**22 870,9**	**30 668,3**	(272,8)	-	**769,4**	**31 164,9**
Laurentides	8 554,4		824,4	**9 378,8**	26 052,8	(307,8)	**25 745,0**	**34 607,2**	(307,8)	-	**824,4**	**35 123,7**
Laval	5 112,1		595,2	**5 707,3**	17 778,1	(203,6)	**17 574,5**	**22 890,2**	(203,6)	-	**595,2**	**23 281,7**
Mauricie	7 644,9		898,7	**8 543,6**	19 346,3	-	**19 346,3**	**26 991,2**	-	-	**898,7**	**27 889,9**
Montérégie	21 462,2		2 423,3	**23 885,5**	66 454,2	(781,9)	**65 672,3**	**87 916,4**	(781,9)	-	**2 423,3**	**89 557,8**
Nord-du-Québec	740,9	1 000,0	65,3	**1 806,2**	2 678,4	-	**2 678,4**	**3 419,3**	-	1 000,0	**65,3**	**4 484,6**
Outaouais	6 368,1		743,0	**7 111,1**	17 437,7	-	**17 437,7**	**23 805,8**	-	-	**743,0**	**24 548,8**
Saguenay–Lac-Saint-Jean	7 106,1		1 239,4	**8 345,5**	20 472,5	-	**20 472,5**	**27 578,6**	-	-	**1 239,4**	**28 818,0**
Total des régions	**163 131,9**	**1 000,0**	**19 519,0**	**183 650,9**	**443 564,6**	**(3 000,0)**	**440 564,6**	**606 696,5**	**(3 000,0)**	**1 000,0**	**19 519,0**	**624 215,5**
Table métropolitaine de Montréal	-			-	(1 000,0)	3 000,0	**2 000,0**	**(1 000,0)**	3 000,0	-	-	**2 000,0**
Formation au MEQ	-			-	60 000,0		**60 000,0**	**60 000,0**	-	-	-	**60 000,0**
Total de l'enveloppe régionale	**163 131,9**	**1 000,0**	**19 519,0**	**183 650,9**	**502 564,6**	**-**	**502 564,6**	**665 696,5**	**-**	**1 000,0**	**19 519,0**	**686 215,5**
CENTRAL												
Budget central	5 259,3			**5 259,3**	96 943,4		**96 943,4**	**102 202,7**	-	-	-	**102 202,7**
Réinvestissement des recouvrements	(600,0)			**(600,0)**	(1 400,0)		**(1 400,0)**	**(2 000,0)**	-	-	-	**(2 000,0)**
TOTAL DU FDMT	**167 791,2**	**1 000,0**	**19 519,0**	**188 310,2**	**598 108,0**	**-**	**598 108,0**	**765 899,2**	**-**	**1 000,0**	**19 519,0**	**786 418,2**

Tableau A.4

Planification des engagements mensuels cumulatifs du budget d'intervention 2003-2004
(en millions de dollars)

	FONDS DU QUÉBEC				COMPTE D'ASSURANCE-EMPLOI				TOTAL			
MOIS	Participants	Intervenants externes	Total		Participants	Intervenants externes	Total		Participants	Intervenants externes	Total	
Avril	22,8 $	59,7 $	**82,5 $**	43%	119,6 $	209,7 $	**329,3 $**	55%	142,3 $	269,5 $	**411,8 $**	52%
Mai	25,6 $	75,2 $	**100,8 $**	53%	131,5 $	244,7 $	**376,2 $**	63%	157,1 $	319,9 $	**477,0 $**	61%
Juin	27,5 $	97,3 $	**124,8 $**	66%	137,1 $	292,3 $	**429,3 $**	72%	164,6 $	389,6 $	**554,1 $**	70%
Juillet	29,2 $	107,9 $	**137,1 $**	72%	141,1 $	312,3 $	**453,4 $**	76%	170,3 $	420,2 $	**590,5 $**	75%
Août	32,6 $	118,1 $	**150,7 $**	79%	158,8 $	329,2 $	**487,9 $**	82%	191,3 $	447,3 $	**638,6 $**	81%
Septembre	36,9 $	130,7 $	**167,6 $**	88%	181,0 $	349,1 $	**530,1 $**	89%	217,9 $	479,8 $	**697,7 $**	89%
Octobre	39,9 $	139,4 $	**179,3 $**	95%	193,1 $	363,9 $	**557,0 $**	93%	233,0 $	503,3 $	**736,3 $**	93%
Novembre	42,5 $	146,5 $	**189,0 $**	100%	201,2 $	374,0 $	**575,2 $**	96%	243,7 $	520,5 $	**764,1 $**	97%
Décembre	43,8 $	151,2 $	**194,9 $**	103%	202,2 $	380,3 $	**582,5 $**	97%	245,9 $	531,5 $	**777,5 $**	99%
Janvier	45,5 $	150,6 $	**196,1 $**	103%	205,5 $	388,7 $	**594,2 $**	99%	251,0 $	539,3 $	**790,3 $**	100%
Février	46,7 $	147,7 $	**194,4 $**	102%	207,4 $	392,6 $	**600,0 $**	100%	254,1 $	540,3 $	**794,4 $**	101%
Mars	47,3 $	141,0 $	**188,3 $**	100%	207,7 $	390,4 $	**598,1 $**	100%	255,0 $	531,4 $	**786,4 $**	100%

Note – La répartition entre participants et intervenants externes est inscrite à titre indicatif. Les intervenants externes incluent les subventions salariales, les contrats d'intégration au travail, les réseaux d'enseignement, et les ressources communautaires.

ANNEXE B

Critères de répartition
du budget d'intervention
entre les régions

CRITÈRES DE RÉPARTITION DU BUDGET D'INTERVENTION ENTRE LES RÉGIONS

---

1 LE MODÈLE DE RÉPARTITION RÉGIONALE DU BUDGET D'INTERVENTION

A) Objectifs et principes

Le modèle de répartition régionale du budget d'intervention d'Emploi-Québec a pour objectif de répartir entre les régions le budget du Fonds de développement du marché du travail :

- conformément à l'objectif de réduction du chômage visé par la politique active du marché du travail, le modèle alloue à chaque région une part du budget qui correspond à la proportion de la population vivant dans cette région qui présente un risque de chômage. Cela assure que le budget par personne alloué à une région est d'autant plus élevé que le risque de chômage de sa population est élevé;

- en respectant le principe de décloisonnement des clientèles qui veut que l'aide accordée à une personne le soit en fonction de ses difficultés d'intégration à l'emploi plutôt qu'en fonction de son statut à l'égard des régimes d'indemnisation du chômage; le modèle atteint cet objectif en incluant dans la population à risque aussi bien les prestataires que les personnes sans soutien public du revenu qui sont sans emploi ou en emploi;

- en respectant le principe de la décentralisation et de la régionalisation, qui permet d'adapter les interventions aux réalités régionale et locale; le modèle atteint cet objectif en n'imposant pas aux régions une répartition *a priori* de leur budget entre les mesures actives.

B) Calculs

Le modèle calcule la part du budget d'intervention allouée à une région en trois étapes :

- Étape 1 : On calcule la proportion de la population présentant un risque de chômage dans la région afin de déterminer la part du budget de l'aide aux personnes allouée à la région. Ce calcul considère le poids démographique relatif de la région et le risque relatif de chômage de sa population, notamment de chômage prolongé.

- Étape 2 : On calcule la proportion des entreprises susceptibles de contribuer au chômage plus que la moyenne afin de déterminer la part du budget d'aide aux entreprises allouée à la région. Ce calcul tient compte du nombre relatif d'entreprises situées dans la région et de leur risque relatif de contribuer au chômage, soit par un taux élevé de roulement ou de licenciement de leur main-d'œuvre, soit par une création d'emplois plus faible que le permet leur potentiel.

- Étape 3 : On calcule la part du budget d'intervention allouée à la région à partir de la part du budget de l'aide aux personnes allouée à la région (étape 1), de la part du budget de l'aide aux entreprises allouée à la région (étape 2) et de la proportion du budget d'intervention consacrée respectivement à l'aide aux personnes et à l'aide aux entreprises. À la lumière des résultats de la dernière année, il a été établi que 90 % du budget d'intervention était consacré à l'aide aux personnes et 10 % à l'aide aux entreprises.

2 DISPOSITIONS POUR FACILITER L'AJUSTEMENT À LA NOUVELLE RÉPARTITION RÉGIONALE DU BUDGET D'INTERVENTION

Pour l'année 2003-2004, des dispositions ont été appliquées, comme ce fut le cas les années précédentes, afin d'éviter les variations budgétaires trop importantes qui pourraient résulter de l'application pure et simple du modèle de répartition régionale du budget d'intervention d'Emploi-Québec.

Dans cette perspective, le budget de chacune des régions pour l'année 2003-2004, sauf celui des régions du Bas-Saint-Laurent et de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine pour lesquelles des dispositions particulières ont été définies, correspond à leur part relative ajustée du modèle. La région de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine reçoit, depuis le début d'Emploi-Québec, un budget largement supérieur à sa part relative : son budget de 2003-2004 a été fixé à 1 M$ de moins que celui de 2002-2003, ce qui lui attribue près de 22,1 M$, comparativement aux 17,8 M$ que lui alloue le modèle de répartition. Quant à la région du Bas-Saint-Laurent, son budget est maintenu au même niveau.

Les écarts entre le budget d'intervention effectivement alloué aux régions et celui qui leur reviendrait si le modèle était appliqué intégralement sont en réduction constante depuis 1998-1999. En proportion du budget d'intervention régional, ces écarts sont passés de 8,28 % en 1998-1999 à 4,81 % en 1999-2000, à 4,54 % en 2000-2001, à 3,48 % en 2001-2002, à 1,99 % en 2002-2003 et, finalement, à 1,66 % en 2003-2004.

ANNEXE C

Clientèles d'Emploi-Québec
en 2002-2003, selon la mesure
et diverses caractéristiques

Nouvelles participations aux interventions d'Emploi-Québec en 2002-2003 ventilées selon la mesure et certaines caractéristiques socio-démographiques des participants et participantes

Mesures	Nombre de participations	Caractéristiques				
		Femmes	Moins de 30 ans	45 ans et plus	Responsables de famille monoparentale	Nés hors Canada
Services et activités d'aide à l'emploi	193 600	45,1%	29,7%	27,2%	10,0%	12,6%
Formation	50 152	51,6%	42,3%	16,1%	15,0%	17,8%
➢ professionnelle et technique	23 270	46,9%	42,0%	14,7%	14,0%	12,5%
➢ autre	26 882	55,6%	42,5%	17,3%	15,8%	22,4%
Projets de préparation à l'emploi	9 705	56,9%	52,2%	14,0%	15,0%	16,2%
Subventions salariales	16 995	48,6%	32,5%	26,3%	11,9%	7,2%
Soutien au travail autonome	3 966	36,3%	25,9%	21,0%	9,3%	7,6%
Supplément de retour au travail	18 128	42,7%	33,5%	17,8%	17,7%	13,0%
Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion sociale et Insertion sociale et CIT	16 396	49,3%	26,9%	28,2%	11,6%	12,1%
	100,0%	46,7%	32,7%	24,4%	11,6%	13,2%
TOTAL DES PARTICIPATIONS	**308 942**	**144 148**	**100 878**	**75 252**	**35 893**	**40 809**

Note – Les résultats se lisent comme suit : On dénombre 308 942 nouvelles participations au 31 mars 2003. Ces participations concernent un nombre total de 236 099 nouveaux participants et participantes (indicateur). De ces participations, 46,7 % ont été effectuées par des femmes. Ces dernières ont bénéficié davantage de projets de préparation à l'emploi (56,9 %) et sont moins présentes, notamment dans la mesure Soutien au travail autonome (36,3 %).

NOTES DE FIN DE DOCUMENT

[1] La cible 2003-2004 correspond à une hausse de 24,6 % par rapport au résultat de 2001-2002 alors que l'indice de l'offre d'emplois devrait augmenter de 5 % au cours de la même période, ce qui se traduira par une hausse de 18,7 % du taux de pénétration du service national de placement dans le marché.

[2] Dans tous les cas, la variation inscrite sous la cible 2003-2004 correspond à la variation de cette dernière par rapport à la cible révisée 2002-2003.

[3] Comme l'indique le mémoire à la Commission des partenaires du marché du travail du 24 février 1999 sur le dispositif de repérage des clientèles des mesures et des services d'Emploi-Québec, les personnes présentant un risque de chômage prolongé sont des personnes « avec ou sans soutien (public) du revenu, en emploi ou sans emploi, qui, en l'absence d'une intervention d'Emploi-Québec, courent le risque de voir la durée de leur chômage se prolonger ». Cette période peut être plus ou moins longue. On parle de chômage de longue durée lorsque sa durée est égale ou supérieure à 52 semaines et de chômage de courte durée dans les autres cas. Parmi les travailleurs et travailleuses en emploi, ceux qui sont faiblement scolarisés et faiblement qualifiés sont particulièrement à risque. Ces travailleurs courent un risque plus élevé d'être mis à pied que les autres et, une fois en chômage, de voir la durée de leur chômage se prolonger pour une longue période. Par ailleurs, les taux de formation en emploi de ces travailleurs et travailleuses sont faibles.

[4] Il s'agit notamment d'éviter que les interventions ne conduisent à l'itinérance des personnes d'un régime d'indemnisation du chômage et d'une mesure à l'autre.

[5] Dans une perspective proactive, cela implique qu'Emploi-Québec cherche à joindre les personnes qui ont des difficultés d'intégration au marché du travail et qui ne seraient pas naturellement enclines à demander son aide. Ce peut être, notamment, en s'assurant que les organismes du milieu lui réfèrent ces personnes.

[6] Place à l'emploi est une stratégie d'appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre visant les personnes qui demandent des prestations d'assistance-emploi ou qui sont inscrites depuis peu, afin de les aider à se trouver un emploi.

[7] La cible 2003-2004, dont 51,5% sont des prestataires de l'assistance-emploi, a été établie à l'aide du modèle de planification budgétaire et opérationnelle. Elle prend en compte les prévisions concernant les budgets et les ressources humaines disponibles pour de nouvelles activités en 2003-2004, le coût des mesures par période, la durée des participations, le profil des usagers et usagères les plus susceptibles de bénéficier de chacune des mesures ainsi que la clientèle potentielle d'Emploi-Québec. Cette cible est inférieure de quelque 16 000 au résultat de 2001-2002 (256 131) compte tenu de l'objectif de mieux encadrer les démarches d'intégration en emploi de ces derniers.

[8] La cible correspond au résultat de 2002-2003 majoré de 4 000 comme prévu dans le plan d'action découlant de la Politique de l'éducation des adultes et de la formation continue. Les activités de formation de base incluent : Francisation, Préalable à la formation professionnelle, Alphabétisation, Formation générale secondaire, Formation professionnelle secondaire, Services d'insertion socioprofessionnelle, Services d'insertion métiers semi-spécialisés. Sont exclues les activités suivantes : Formation générale pré-universitaire, Formation technique collégiale, Formation universitaire, Entreprises d'entraînement, Formation linguistique, Orientation et préparation à l'emploi, Autres.

[9] Aux fins de mesurer cet indicateur, les personnes qui répondent aux critères de repérage des personnes présentant un risque de chômage prolongé sont soit des personnes qui courent un risque élevé de chômage de longue durée, soit des prestataires ayant une expérience dans des professions en demande et qui, en l'absence d'une aide d'Emploi-Québec, risquent de voir la durée de leur chômage se prolonger. Dans ce dernier cas, le risque peut être dû au fait que la prestation réduit l'incitation à travailler, un effet qui peut être particulièrement significatif chez les travailleuses et travailleurs faiblement rémunérés, au fait que la personne, bien qu'ayant les compétences de base pour occuper les emplois en demande, n'a pas toutes les compétences

requises, ou simplement qu'elle a besoin d'aide pour se chercher efficacement un emploi. Les participants et participantes aux sessions de groupe sont exclus du calcul de cet indicateur.

[10] L'efficacité exige d'Emploi-Québec d'éviter d'aider, autrement que par ses services universels de placement et d'information sur le marché du travail, les personnes qui sont capables de se trouver un emploi seules, et qu'elle module le coût de son intervention auprès des personnes en fonction de l'importance du risque de chômage (et de sous-investissement en capital humain) que courent ces personnes et des coûts économiques et sociaux que son intervention permet d'éviter. Les indicateurs 5 et 10 relatifs au repérage permettent de s'assurer que les résultats obtenus par Emploi-Québec, en ce qui concerne notamment des obtentions d'emploi et des économies, le sont en aidant les bonnes personnes et non en aidant les personnes qui auraient été capables de se trouver un emploi tout aussi rapidement sans l'intervention d'Emploi-Québec. Des résultats et des taux d'atteinte des cibles élevés, mesurés comme ils le sont, de façon brute, peuvent correspondre en fait à des résultats nets faibles et à une performance médiocre d'Emploi-Québec s'ils sont obtenus en aidant des personnes qui ne sont pas à risque puisque, dans ce cas, les résultats bruts ne sont pas substantiellement différents de ceux qu'on aurait observés en l'absence d'une intervention d'Emploi-Québec.

[11] La cible du nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec correspond au produit du nombre de participants et participantes aux interventions d'Emploi-Québec qui termineront leur participation en 2003-2004 et de la cible du taux d'emploi de ceux-ci en 2003-2004.

[12] Cette cible de taux d'emploi est établie en apportant un ajustement de +0,7 % au résultat de 2001-2002 (46,4 %). Cet ajustement est la somme de trois composantes, soit 1) un ajustement de +1,6 % pour la hausse prévue du taux d'emploi de la population du Québec; 2) un ajustement de +1 % pour l'amélioration souhaitée de la performance d'Emploi-Québec; 3) un ajustement de -1,9 % pour tenir compte de l'augmentation prévue de la proportion des participants et participantes aux interventions d'Emploi-Québec qui sont des prestataires de l'assistance-emploi (de 43,2 % à 51,5 %) et du fait que le taux d'emploi de ces derniers est 28 % plus faible que celui des autres clientèles. Les autres cibles de taux d'emploi sont établies de la même manière, à l'exception de la cible du taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi pour laquelle l'ajustement 3) ne s'applique pas.

[13] Notamment la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine et la Stratégie des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus.

[14] Voir *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine*, Emploi-Québec, ministère de la Solidarité sociale, 21 novembre 2000. Cette stratégie est fondée sur :

- *la reconnaissance du caractère spécifique des problèmes auxquels sont confrontées les femmes sur le marché du travail, la nécessité d'une approche d'intervention différenciée qui tienne compte de cette spécificité et la collaboration avec le comité aviseur pour les femmes en ce qui touche notamment l'identification des problématiques spécifiques aux femmes et des stratégies d'intervention appropriées;*
- *le soutien au personnel d'Emploi-Québec dans la prestation de services aux femmes, sa sensibilisation aux difficultés d'intégration à l'emploi propres aux femmes, sa formation et son instrumentation lui permettant de mieux définir leurs besoins et de mieux y répondre;*
- *la promotion des services offerts aux femmes par Emploi-Québec et par les ressources externes; la conclusion d'ententes avec les organismes du milieu pour la référence à Emploi-Québec des femmes, notamment des responsables de famille monoparentale en difficulté d'intégration au marché du travail, et l'élaboration de projets de préparation à l'emploi adaptés aux besoins de ces dernières;*
- *le développement d'une stratégie visant à promouvoir le choix par les femmes de métiers non traditionnels et ceux dans les secteurs d'avenir, la mise à profit du Régime de qualification comme moyen d'intégration des femmes dans ces métiers et de valorisation des métiers à prédominance féminine, le soutien à la formation et à l'intégration à l'emploi des femmes dans les métiers non traditionnels et dans les secteurs d'avenir en collaboration avec les ressources externes spécialisées, la sensibilisation des employeurs à l'embauche de femmes dans ces métiers, la mise de l'avant par les comités sectoriels de main-d'œuvre de stratégies visant l'intégration à l'emploi et le maintien en emploi des femmes dans leur secteur d'activité;*
- *la prise en compte des besoins de formation spécifiques de la main-d'œuvre féminine par les projets financés par le Fonds national de formation de la main-d'œuvre;*
- *la prise en compte de la stratégie de la main-d'œuvre féminine par les plans d'action régionaux et par le plan opérationnel d'Emploi-Québec.*

[15] Ces projets visent les travailleurs et travailleuses de 55 ans et plus.

[16] La Stratégie des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus comporte quatre axes d'intervention : 1) améliorer la connaissance de la situation et sensibiliser la population et les partenaires; 2) agir en matière de gestion prévisionnelle des ressources humaines; 3) adapter les services et mesures d'emploi et 4) investir davantage dans l'amélioration et la reconnaissance des compétences.

[17] Cette cible a été établie sur la base de l'information disponible concernant les ressources, tant humaines que financières, dont disposera Emploi-Québec en 2003-2004, le coût moyen de l'aide dont auront besoin les prestataires pour leur intégration à l'emploi, les contraintes liées aux règles de financement et aux cibles découlant de l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail. Cette cible sera révisée comme les autres en septembre 2003 en fonction des meilleures informations qui seront disponibles à ce moment, concernant notamment l'impact qu'auront eu les changements apportés au dispositif d'intervention d'Emploi-Québec auprès de cette clientèle sur le nombre de prestataires de l'assistance-emploi qu'elle peut aider. Cette cible correspond à une augmentation de 11,7 % par rapport au résultat de 2001-2002 (110 698).

[18] La cible du nombre de prestataires de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec correspond au produit du nombre de ces participants et participantes qui termineront leur participation en 2003-2004 et de la cible du taux d'emploi de ceux-ci en 2003-2004. Cette cible est en augmentation de 17 % par rapport au résultat de 2002-2003.

[19] Cette cible de taux d'emploi est établie en apportant un ajustement de +4,1% au résultat de 2001-2002 (29,1 %). Cet ajustement est la somme de deux composantes, soit 1) un ajustement de +1,6 % pour la hausse prévue du taux d'emploi de la population du Québec; 2) un ajustement de + 2,5 % pour l'amélioration souhaitée de la performance d'Emploi-Québec par rapport à 2001-2002.

[20] Cette cible correspond à 13,1 % de la cible de nouveaux participants et participantes, soit la même proportion qu'en 2001-2002.

[21] Cette cible correspond à 35,3 % de la cible de nouveaux participants et participantes, soit la même proportion qu'en 2001-2002.

[22] La Politique de l'éducation des adultes et de la formation continue adoptée en mai 2002 comporte quatre orientations : 1) assurer une formation de base à tous les adultes; 2) maintenir et rehausser sans cesse le niveau de compétence des adultes; 3) valoriser les acquis et les compétences par une reconnaissance officielle; 4) lever les obstacles à l'accessibilité et à la persévérance.

[23] Cette aide à la gestion prévisionnelle aura pour objectif d'aider les entreprises à mieux définir leurs besoins de recrutement, à retenir leur main-d'œuvre, à mieux faire face aux départs à la retraite, à assurer le transfert d'expertise et la relève.

[24] Ce registre consigne les certificats de qualification ainsi que les normes professionnelles.

[25] La cible est en augmentation de 6,6 % par rapport au résultat de 2001-2002.

[26] Il s'agit d'ententes conclues avec des entreprises qui accueillent des personnes dans un mécanisme structuré de formation en milieu de travail.

[27] La cible est en augmentation de 14,8 % par rapport au résultat de 2001-2002.

[28] En matière d'information de gestion, les priorités d'Emploi-Québec ont été, depuis sa création, d'assurer l'intégrité de sa gestion budgétaire et de développer les indicateurs stratégiques servant à l'établissement de ses cibles et à sa reddition de comptes, tel qu'il est prévu à sa convention de performance et d'imputabilité. C'est dans cette perspective qu'Emploi-Québec a développé jusqu'à maintenant l'ensemble des indicateurs de résultats de ses interventions auprès des personnes, des interventions auxquelles Emploi-Québec consacre près de 90 % de son budget d'intervention.

[29] Notamment lorsque l'analyse des données indiquera qu'il existe des différences significatives entre les hommes et les femmes.

[30] Il s'agit de la proportion des personnes qui affirment que leur participation a répondu à leurs besoins. Cet indicateur renvoie donc à la perception que les usagers et usagères ont de la qualité des services reçus. Cela ne donne pas nécessairement une bonne indication de la qualité réelle et de la performance de ces services. Ces dernières doivent plutôt être évaluées

en fonction de l'impact de ces services sur l'intégration au marché du travail ou le maintien en emploi des personnes aidées et de l'efficience avec laquelle les ressources sont utilisées.

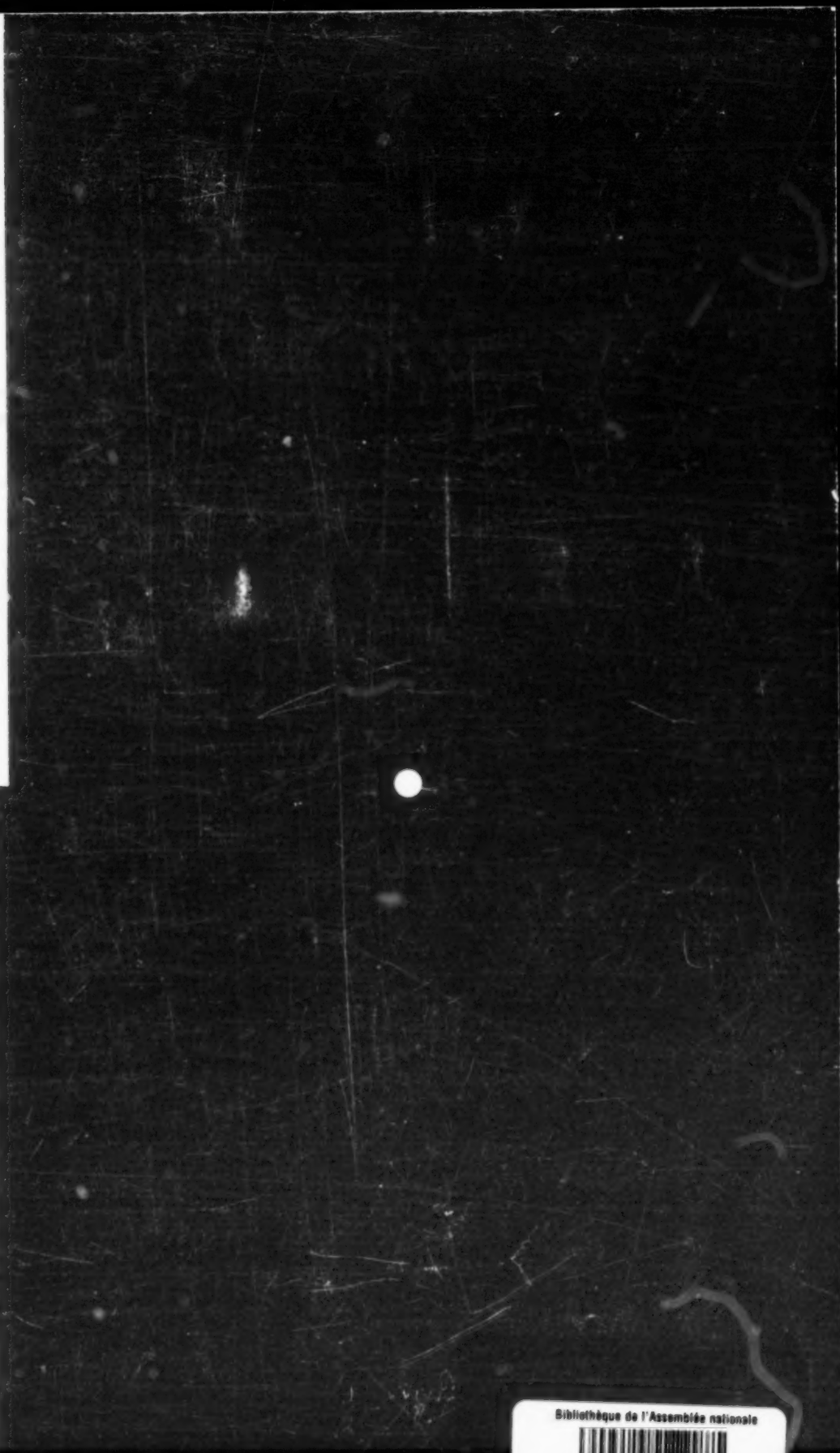
[31] La cible de 2003-2004 correspond au résultat estimé par la Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, majoré de 5 points de pourcentage. Voir Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, *Évaluation formative de huit mesures actives d'Emploi-Québec : Satisfaction des participantes et des participants à l'égard de services offerts*, Ministère de la Solidarité sociale, Direction générale des politiques, avril 2000.

[32] Un participant ou une participante de l'assurance-emploi est une personne en chômage pour laquelle une période de prestation de l'assurance-emploi a été établie ou a pris fin au cours des 36 derniers mois (60 mois dans le cas des congés parentaux).

[33] Ce montant correspond à celui confirmé par le ministère du Développement des ressources humaines du Canada.

Bibliothèque de l'Assemblée nationale
Service de la référence – Secteur du prêt
Édifice Pamphile-Le May
1035, rue des Parlementaires
Québec (Québec) G1A 1A3

DATE DE RETOUR



Bibliothèque de l'Assemblée nationale
QL B 280 776

Emploi Québec